



# KAHDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN KÄYTTÄ- MISEN ONGELMAT SAMASSA TYÖSSÄ

Jarmo Hiltunen

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2018  
Liiketalous  
Oikeudellinen asiantuntijuus



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalous  
Oikeudellinen asiantuntijuus

HILTUNEN JARMO:

Kahden työehtosopimuksen käyttämisen ongelmat samassa työssä

Opinnäytetyö 68 sivua, joista liitteitä 5 sivua  
Toukokuu 2018

---

AVARN-yhtiössä on 5 turvallisuusalan yritystä, jotka toimivat kukin omalla liiketoiminta-alueellaan. Toimeksiantajayritys AVARN Cash Solutions Oy oli rahankäsittelyliiketoimintaan eli rahankäsittelyyn ja arvologistiikkaan erikoistunut AVARN-yhtiö, joka oli soveltanut työntekijöihinsä rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta. AVARN:in konserniyhtiö, AVARN Security Oy puolestaan oli vartiointi- ja järjestyksenvalvontaan erikoistunut yhtiö, joka sovelsi vartiointialan työehtosopimusta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli osoittaa, mitä kustannuksia ja ongelmia aiheutui, kun eri AVARN-yhtiöiden työntekijät tekivät turvallisuusalan töitä omilla henkilökohtaisilla työ sopimuksillaan, jotka olivat sidottuja eri työehtosopimuksiin. Kilpailijayritykset sovelsivat kaikkiin turvallisuusalan töihin vain vartiointialan työehtosopimusta. Tavoitteena oli osoittaa liiketaloudellisesti työnantajan näkökulmasta tarkasteltuna, että yhden työehtosopimuksen soveltaminen on kustannustehokasta ja käytännöllistä kaikessa turvallisuusalan työssä. Samalla tuli selvittää, miten eri AVARN-yhtiöt kykenisivät tarjoamaan enemmän työmahdollisuuksia työntekijöilleen ja näin kilpailla alan parhaista osaajista.

Tutkimusongelmaa lähestyttiin opinnäytetyön toimeksiantajan toiveesta ensisijaisesti liiketaloudellisista näkökulmista ja asiaan vaikuttavia lakeja, muun muassa työ sopimuslakia, selvittäen. Tutkimustietoja ja materiaalia saatiin haastatelluilta työnantajaliiton edustajilta samoin kuin eri liiketoimintayksiköiden esimiesasemassa olevilta. Kahden työehtosopimuksen käyttämisen seurauksena oli usein se, ettei työnantaja ollut halukas tarjoamaan lisää työtä työntekijöilleen. Vastaavasti työntekijä ei ollut kiinnostunut tiedustelemaan itselleen lisätyön tekemisen mahdollisuutta.

Tuloksena oli selkeä suositus työnantajayritykselle muutoksen tekemisestä rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen voimassaolon päättyttyä 31.10.2017. Tämä tarkoitti etenemistä yhden työehtosopimuksen, eli vartiointialan työehtosopimuksen, käyttämiseen AVARN-yhtiöissä kaikessa turvallisuusalan työssä. Liiketaloudellinen lopputulos tuli osoitettua selkeästi laskelmin, vaikka suositellun muutoksen lopullinen vaikutus on todennettavissa vasta ensimmäisen kokonaisen budjetointikauden päättyttyä vuoden 2018 lopussa. Vartiointialan työehtosopimus uudistetaan seuraavan kerran 1.5.2018, jolloin AVARN-yhtiöiden tavoitteena tulee olla siinä olevien rahankäsittelyliiketoimintaan soveltumattomien ehtojen ja määräysten poistaminen, muuttaminen tai paikallisesti sopiminen toisin.

---

Asiasanat: rahankäsittelypalvelut- ja vartiointialan työehtosopimukset, rahankäsittelyliiketoiminta, vartiointiala, työ sopimuslaki

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Option of Legal Expertise

HILTUNEN, JARMO:

Problems when Using Two Collective Agreements in a Same Business Work

Bachelor's thesis 68 pages, appendices 5 pages  
May 2018

---

AVARN Cash Solutions Oy, a national cash processing company, had a special cash handling collective agreement with labor unions. The collective agreement included terms of employment regarding the cash processing business. The purpose of this study was to collect appropriate information of the difficulties, matters and costs caused to AVARN Cash Solutions Oy. AVARN group would use industry-wide collective agreement, for example the collective agreement, to all its business sectors. All major competitors followed the guarding collective agreement.

The other purpose of this study was to point out business cases that using one group wide labor agreement is cost-effective and practical. Also, it was important to clarify how all AVARN group could offer more working possibilities to employees and thus compete for the best people in the security labor markets.

As a request of the client, the study was carried out by comparing the cash handling and guarding collective agreements. All applicable Finnish laws including the Employment Contracts Act, the Working Hour Act and the Annual Holiday Act were reviewed and taken into account. Juridical and other business specific information was also collected by 4 separate interviews.

The findings clearly indicate that using one group wide collective agreement in all business sectors was the most effective solution. Therefore the conclusion was to terminate the cash handling collective agreement. All interviewees were unanimous and expressed the same opinion.

The unfavorable issues of the guarding collective agreement were identified. Solving these issues should be the priority target of AVARN group in spring 2018 as the collective agreement negotiations are in progress.

---

Key words: terms of employment, cash handling collective agreement, guarding collective agreement, industry-wide labor agreement, the Employment Contracts Act

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	TAUSTAA MITEN TILANTEESEEN ON TULTU JA KÄYTÄNNÖN ONGELMIA.....	9
2.1	Kilpailevat työehtosopimukset ja nykyiseen tilanteeseen johtanut kehitys.....	9
2.1.1	Noudatettava työehtosopimus, yleissitova työehtosopimus ja alkuvuosien haasteita.....	12
2.1.2	Rahanlaskentakeskusten perustaminen ja taustaselvitysten tekeminen .....	15
2.1.3	Haastattelututkimuksen tulokset .....	17
2.2	Työsuhdemuodot .....	18
2.2.1	Kuukausipalkkaiset ja osa-aikaiset .....	18
2.2.2	Tarvittaessa työhön kutsuttavat.....	19
2.2.3	Toistaiseksi voimassaolevat ja määräaikaiset työsuhteet.....	20
2.3	Työ rahanlaskentakeskuksissa ja arvologistiikassa .....	22
2.3.1	Rekrytoinnin edellytykset ja osaamisvaatimukset .....	23
2.3.2	Työn ongelmat rahankäsittelytehtävissä ja arvologistiikassa .....	27
2.3.3	Yhtiöjärjestelyt ja toiminnan laajentuminen .....	28
2.3.4	Työntekijöiden ristiinkäyttäminen ja siinä ilmenneet ongelmat .....	29
2.4	Samasta työstä sama palkka.....	34
2.4.1	Yhdenvertainen kohtelu .....	34
2.4.2	Työjaksojen eriaikaisuus ja työvuorosunnitteluohjelmistojen erilaisuus.....	35
3	RAHANKÄSITTELYPALVELUT-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN OLENNAISET EROT VARTIOINTIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEEN.....	36
3.1	Erilaiset taulukkopalkat ja niiden kehittyminen .....	36
3.2	Kustannusvaikutukset palkanlisien suhteen.....	38
3.3	Kustannusvaikutus palkitsemisjärjestelmästä luopumisesta.....	40
3.4	Kustannusvaikutus arkipyhämuutoksesta .....	42
3.5	Kaksinkertainen luottamusmiesjärjestelmä .....	42
4	MITÄ OLENNAISTA MUUTTUU, KUN SIIRRYTÄÄN VARTIOINTIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISEEN KAIKESSA TURVALLISUUSALAN TYÖSSÄ .....	44
4.1	Työaikamuoto jaksotyöksi ja työvoiman ristiinkäyttö.....	44
4.1.1	Työvuorojen pituudet joustavammiksi.....	46
4.1.2	Työvuoron pidennys .....	46
4.1.3	Hälytysraha .....	47
4.2	Ansiotasoon vaikuttavat muutokset .....	48
4.2.1	Taulukkopalkkojen muutokset ja koulutuksen vaikutus palkkaan.....	50

4.2.2 Palkanlisien muutokset .....	51
4.2.3 Pesuraha .....	52
4.2.4 Ruuhkalisä.....	53
4.3 Luottamusmiesjärjestelmän muutokset.....	54
5 POHDINTA.....	55
LÄHTEET.....	62
LIITTEET .....	64
Liite 1. Kokouksessa 12.4.2017 esitetyt kysymykset PALTA:n työmarkkinapäällikkö M.M.:lle ja asiantuntija N.N.:lle .....	64
Liite 2. Haastattelukysymykset 24.8.2017 vartiointialan työehtosopimusta soveltavalle palveluesimies O.O.:lle.....	65
Liite 3. Haastattelukysymykset 5.9.2017 rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta soveltavalle laskentapäällikkö P.P.:lle.....	66
Liite 4. Haastattelukysymykset 14.9.2017 rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta soveltavalle kuljetuspäällikkö R.R.:lle .....	67
Liite 5. TES Vertailu G4S Suomi, HR4 Solutions Oy, 12.9.2012 Ville Siikasalmi.....	68

## LYHENTEET JA TERMIT

ALVL	arvonlisäverolaki (1501/1993)
Ammattipätevyyslaki	laki kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä (273/2007)
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
LYTP	laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015)
PALTA	Palvelualojen työnantajat
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
PAU	Posti- ja logistiikka-alan unioni
PRO	Ammattiliitto Pro
TAL	työaikalaki (605/1996)
tal	työajan lyhennysvapaa
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
TES	työehtosopimus
TT	työtuomioistuin
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
VavhL	laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001)
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

## 1 JOHDANTO

Työehtosopimuksista (TES) on muodostunut käytännössä tärkein työsuhdetta sisällöllisesti sääntelevä normilähde. Se on sopimus työnteon ehdoista.<sup>1</sup> TEhtol 1 §:ssä määritetään, että työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi, mikäli se on valtakunnallinen ja sen voidaan katsoa koskevan omaa asianomaista alaansa. Näiden vaatimusten lisäksi työehtosopimuksen tulee olla edustavana pidettävä. Edustavana pidettävyys tarkoittaa, että työehtosopimus kattaa noin puolet alalla toimivista työntekijöistä<sup>2</sup>.

Norjalaisomisteinen Sector Alarm Group-niminen turvallisuusalan yhtiö toimii turvallisuusosalalla Pohjoismaissa, Irlannissa ja Espanjassa. Yhtiöllä on Suomessa kaksi eri liiketoimintalinjaa. Sector Alarm Suomi Oy tarjoaa turvallisuuspalveluita kotitalouksille. AVARN Security Oy tarjoaa turvallisuuspalveluita yrityksille ja julkisen sektorin organisaatioille sekä harjoittaa rahankäsittelyliiketoimintaa. Opinnäytetyössä keskitytään AVARN Security Oy:n omistaman AVARN Cash Solutions Oy:n liiketoimintaan.

Konserniyhtiö AVARN Security Oy:llä on 5 juridista tytäryhtiötä eri turvallisuusalan toimintasektoreilla ja AVARN Cash Solutions Oy-niminen yhtiö toimii rahankäsittelyliiketoiminnassa. Tämä tarkoittaa arvologistiikkaa eli arvotavaran kuljetustoimintaa ja rahankäsittelyä. Rahankäsittelyssä otetaan vastaan arvotavaraa, käsitellään sitä, ja toimitetaan edelleen joko kiertoon tai palautetaan sitä keskuspankkiin. AVARN Security Oy on aloittanut Suomessa 1.6.2016 jolloin maassa toimineiden turvallisuusalan yritysten, Turvatiimi Oy:n ja G4S Security Oy:n, liiketoiminnat yhdistettiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miksi kahden eri työehtosopimuksen käyttäminen AVARN Cash Solutions Oy:ssä samassa tai samankaltaisessa työssä on ongelmallista. Opinnäytteessä tarkastellaan eri laeista aiheutuvia ongelmia työntekemisessä eri juridisissa, mutta samaan konserniin kuuluvissa yhtiöissä, joissa työnjohtoorganisaatiot ovat eri.

---

<sup>1</sup> Kairinen 2009, 144

<sup>2</sup> KKO 1974 II 44

Opinnäytetyön tarkoituksena on myös osoittaa, mitä ylimääräisiä, turhia kustannuksia työnantajalle aiheutuu kahden eri työehtosopimuksen soveltamisessa samankaltaisessa työssä, ja miten olemassa olevan työvoiman käyttäminen ei ole tehokasta ja motivoivaa. Työnantajan tavoitteena on olemassa olevan työvoiman mahdollisimman tehokas ja mielekäs käyttäminen. Työvoiman monipuolisesta käyttämisestä hyötyvät myös työntekijät, koska heidän ansionsa nousevat ja osaaminen lisääntyy. Monialainen osaaminen on työntekijälle etu, jota arvostetaan kaikissa turvallisuusalan tehtävissä.

Opinnäytteessä on rajoitetusti haastateltu Paltan asiantuntijoita, AVARN Security Oy:n vartiointialan työnjohtoa sekä AVARN Cash Solutions Oy:n eri liiketoimintasektorien työnjohtoa. Heiltä on saatu näkemyksiä selvitettävänä olleen tutkimusongelman liittymäpinnasta käytännön työhön ja ehdotuksia, miten ongelmia voitaisiin ratkaista.

Opinnäytetyössä asioita on tarkasteltu lähinnä työnantajan näkökannalta. Kaikki esitetyt laskelmat on tehty työnantajalle tulevina kustannuslisäyksinä tai -säästöinä. Vaikka opinnäyssä keskitytään työnantajan näkökantaan, on myös työntekijän asemaan ja työntekeksen mielekkyyteen otettu kantaa.

Opinnäytetyö on tehty siten, että aluksi selitetään mikä on työehtosopimus ja mitä se merkitsee työnantajalle ja työntekijälle. AVARN:in omistajuuden ja yhtiörakenteen selvittämisen jälkeen kerrotaan tutkimusongelma sekä miten sitä on selvitetty.

Toisessa kappaleessa tarkastellaan rahankäsittelyn ja arvologistiikan kehitystä nykypäivän tilanteeseen ja oman työehtosopimuksen muodostuminen. Kappaleessa käsitellään myös nykyisiä työsuhdemuotoja sekä lyhyesti alan erityispiirteitä työnteon edellytysten kautta.

Kolmannessa kappaleessa tarkastellaan rahankäsittelypalvelut-alan ja vartiointialan työehtosopimusten olennaisia eroja. Neljännessä kappaleessa selitetään mitä olennaista muuttuu rahankäsittelypalvelut alalla siirryttäessä soveltamaan vartiointialan työehtosopimusta. Niissä kohdissa missä muutos vaikuttaa joko työnantajan kustannuksia lisäävästi tai vähentävästi, on selitetty, miten laskelmat ovat tehty. Viidennessä kappaleessa on otettu kantaa muutoksenhallintaan, erilliskysymysten ratkaisumalleihin ja lopussa on suositellun muutoksen vaikutuksien euromääräinen arvio taulukkona.



## 2 TAUSTAA MITEN TILANTEeseen ON TULTU JA KÄYTÄNNÖN ONGELMIA

### 2.1 Kilpailevat työehtosopimukset ja nykyiseen tilanteeseen johtanut kehitys

Kun työehtosopimusten väitetään kilpailevan keskenään soveltamismääräystensä puolesta, kyse on aina pohjimmiltaan työmarkkinaosapuolten välisistä intressiristiriidoista. Kilpailevien, eli kollisioivien työehtosopimusten asetelma voi saada lukuisia eri ilmenemismuotoja, sillä työmarkkinayhdistykset käyvät läpi organisaatiomuutoksia ja solmivat uusia työehtosopimuksia eri aloille, mutta myös siitä syystä, että yhä useammat yritykset muuttavat toimialojansa tai ottavat uusia oheistoimintoja päätoimialojensa rinnalle.<sup>3</sup> Vaikka vartiointialan työehtosopimus on nimensä mukaisesti suunniteltu vartiointitehtäviin, on siinä myös yksinomaan rahankäsittelyyn ja arvologistiikkaan kirjatun määräyksiä, mm. matkustamisen päivärahakäytäntö.<sup>4</sup> Myös tasopalkkojen määrittelyssä on huomioitu rahankäsittelyliiketoiminnan tehtävät, rahankäsittely ja arvokuljetus. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus on yksinomaan rahankäsittelyliiketoimintaan suunniteltu vaikka työehtosopimuksen malli on otettu viestintä- ja logistiikka-alan (ns. posti-tes) työehtosopimuksesta. Voidaan todeta, että tämän mukaisesti vartiointialan ja rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimukset ovat kilpailevia työehtosopimuksia eli kollisioivia. Kilpailevilla työehtosopimuksilla tarkoitetaan tavallisesti työnantajan toimintaan ainakin näennäisesti soveltuvaa kahta tai useampaa työehtosopimusten sitovuusedellytykset täyttävää työehtosopimusta, jotka ovat sisällöltään keskenään ristiriidassa<sup>5</sup>.

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen ja vartiointialan työehtosopimuksen soveltamisesta ei ollut kiistaa sopijaosapuolten kesken. Mikään ammattiliitoista ei ollut koko yhtiön toiminnan aikana tuonut esille työnantajan kannasta poikkeaa mielipidettään noudatettavasta työehtosopimuksesta.

Työehtosopimusten tulkinnan erityispiirteeksi on muodostunut sopimuksen tehneiden osallisten yhtenevän tulkinnan, eli osapuolten yhteisen tarkoituksen mukaisen tulkinnan

---

<sup>3</sup> Matilainen, V. 2012, 8

<sup>4</sup> Vartiointialan tes 40 §, 30

<sup>5</sup> Matilainen, V. 2012, 9

korostunut asema. Tämä tulkintaperiaate on ratkaissut monta työtuomioistuimeen edennyttyä työehtosopimuksen oikeaa sisältöä koskevaa riitatilannetta, minkä johdosta tulkintaperiaatetta on alettu kutsua osallisten tulkintamonopoliksi.<sup>6</sup>

1990-luvulla rahankäsittely ja arvologistiikka kokivat Suomessa merkittävän muutoksen, kun Suomen Pankin rooli rahahuollossa muuttui. Tätä ennen Suomen Pankki konttoriverkostoineen ja rahankäsittely-yksikköineen oli perustana ns. pankkien pankkina toimimiselle. Suomen Pankin muuttuneen strategian tavoitteena oli kustannustehokkuusvaatimus ja alalle tulleiden uusien toimijoiden halu tulla operoimaan rahankäsittelyyn. Suomen Pankilla oli enimmillään oma konttori 14 paikkakunnalla, kun se aloitti määrätietoisen oman konttoriverkoston supistamisen sekä samalla oman rahankäsittelyn lopettamisen. Jo aiemmin Suomen Pankki oli lopettanut käteiseen rahaan liittyvät palvelut yksityisasiakkaille ja jatkanut ainoastaan pankkien käteiseen rahaan liittyviä palveluita.

Koska Suomen Pankki sulki omia konttoreitaan, oli käteisen rahan jakaminen pankkien konttoreille ja niiden kautta kauppaliikkeille organisoitava uudelleen. Samoin käteisen rahan saatavuus yksityisasiakkaille oli aiemmin pankkikonttoreissa tapahtuneiden käteisnostojen sijaan järjestettävä uudelleen. Vaikka ensimmäiset käteistä rahaa yksityisasiakkaille jakavat automaatit asennettiin Suomessa jo vuonna 1971, ei niiden merkitys kasvanut koskaan suureksi vähäisestä laitelukumäärästä (19 kpl) johtuen. Sen sijaan 1.6.1994 aloittanut Automatia Pankkiautomaatit Oy toi Suomeen valtakunnallisen pankkiautomaattiverkoston (Otto-automaatit), joka käytännössä tuli jatkossa vastaamaan käteisen rahan jakamisesta yksityisasiakkaille. Automatia Pankkiautomaatit Oy:n perustivat silloiset merkittävimmät liikepankit eli Kansallis-Osake-Pankki, Suomen Yhdyspankki, Osuuspankki ja Postipankki.

Suomen Posti Oy oli valtion liikelaitoksena kiinnostunut toimimaan rahankäsittelyn ja arvologistiikan edelläkävijänä. Se perusti vuonna 1994 oman tytäryhtiön, eli arvologistiikkaan keskittyneen Suomen Postin Arvokuljetus Oy:n. Samanaikaisesti se perusti omaan organisaatioonsa Helsingin Paloheinään, Kansallis-Osake-Pankilta vapautuneeseen kiinteistöön, rahankäsittelyyn erikoistuneen Suomen Posti Oy:n Arvokuljetusyksikön. Tarve kahden erillisen yksikön perustamiseen johtui erilaisesta arvonnäkökohte-

---

<sup>6</sup> Matilainen, V. 2012, 24

lusta. Perustuen ALVL:n 42 §:n määräykseen on arvologistiikka arvonlisäverotonta liiketoimintaa, kun rahankäsittely katsotaan arvonlisäverolliseksi. Organisaatiollisesti arvologistiikkaa hoitavalle Suomen Posti Oy:n tytäryhtiölle ja omalle rahankäsittely-yksikölle nimitettiin yksi yhteinen johto-organisaatio ja yksi toimitusjohtaja.

Kaikki merkittävät liikepankit lähtivät nopeasti mukaan uuteen liiketoimintaan ulkoista- en omaa rahankäsittelyään ja arvologistiikkaansa perustetuille yksiköille. Myös Tampereelle perustettiin 1.9.1994 vastaavat yksiköt Suomen Posti Oy:ltä vapautuneisiin ja uudistettuihin lajittelukeskuksiloihin. Tämän jälkeen toimintaa laajennettiin nopeasti suurimmille paikkakunnille, eli Turkuun, Lahteen, Jyväskylään, Ouluun, Joensuuhun, Kuopioon, Lappeenrantaan, Kajaaniin, Poriin, Seinäjoelle, Mikkeliin ja Rovaniemelle. Näin ollen yhtiöllä oli laskentakeskuksia enimmillään 2010-luvulle tultaessa 14 kpl.

Suomen markkinoille tuli myös kilpailua, kun voimakkaasti vartioimisliiketaustainen Securitas Oy (entinen STV Oy) perusti samaan aikaan oman rahankäsittely-yksikön pääkaupunkiseudulle ja arvologistiikkaa vartioinnin toimintapaikkakunnilleen. Yhtiöiden välillä oli kilpailutilanteesta huolimatta myös yhteistyötä, koska aluksi Securitaksella oli vain yksi rahankäsittely-yksikkö. Myöhemmin se perusti uusia rahankäsittely-yksiköitä eri kasvukeskuspaikkakunnille.

Kummankin yrityksen työntekijät perustettuihin yksiköihin rekrytoitiin vartioimisliiketoiminnasta, Suomen Posti Oy:n työntekijöistä tai liikepankkien toimihenkilöistä. Rahankäsittelyyn saatiin kokeneita työntekijöitä liikepankeilta, kun ne ulkoistivat omaa rahankäsittelyään ja samanaikaisesti supistivat konttoriverkostoaan. Konttoriverkoston supistaminen johtui Suomessa 1990-luvulla vallinneesta talouselämän taantumasta sekä käteisnostojen siirtymisestä pankkikonttoreista Otto-automaateista tapahtuviksi. Myös Suomen Pankista rekrytoitiin alkuvuosina muutamia työntekijöitä, vaikka palkkataso ja etuisuudet entisellä työnantajalla olivat olleet selkeästi korkeampia. Arvologistiikkaan työntekijät siirtyivät pääosin vartioimisliiketoiminnasta tai Suomen Posti Oy:n jakelu- ja runkoverkoston kuorma-autonkuljettajista.

Alkuvuosista lähtien suurin osa arvologistiikassa työskentelevistä oli miehiä ja vastavasti rahankäsittelyssä työskenteli valtaosa naisista. Sittenkin myös naisia on rekrytoinut arvologistiikkaan jonkin verran. Koko AVARN Cash Solutions Oy:ssä vakituises-

sa työsuhteessa työskentelevistä 65 % oli naisia ja 35 % miehiä (taulukko 1). Luvuissa ei ole mukana lyhytaikaisia, määräaikaista työsuhteita.

TAULUKKO 1. Naisten ja miesten osuudet kaikista vakituisista työsuhteista 30.11.2017

Sukupuoli	Lkm	%
Nainen	211	65
Mies	116	35

### 2.1.1 Noudatettava työehtosopimus, yleissitova työehtosopimus ja alkuvuosien haasteita

Liiketoiminnan alussa yhtiön toimiessa osana Posti- ja telelaitosta, eli vuonna 1993, virka- ja työsuhteisiin noudatettiin valtion virka- ja työehtosopimusta. Suomen Posti Oy:n perustamisen jälkeen (1.1.1994) noudatettavat työsuhteen ehdot määräytyivät postialalle sovitun viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen (ns. posti-tes) mukaan. Tämä työehtosopimus oli suunniteltu postialan työtehtäviin eikä rahankäsittelyyn ja arvologistiikkaan. Tämän vuoksi nähtiin tarpeelliseksi oman rahankäsittelypalvelutalan työehtosopimuksen luominen. Se saatiin valmiiksi 2002.

Yhtiön omistusjärjestelyjä tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 1998, kun tanskalainen turvallisuusalalla toimiva Falck-konserni osti Suomen Posti Oy:ltä rahankäsittelyliiketoiminnan saadakseen markkinaosuutta Suomen turvallisuusalalla. Muutos oli merkittävä, koska vain muutama vuosi aiemmin ostettu yhtiö oli toiminut valtion virastona. Yhtiön omistaja vaihtui seuraavan kerran vuonna 2005, kun se myytiin englantilaiselle G4S konsernille. Vuonna 2016 norjalainen Sector Alarm Group osti G4S:n Suomessa olevan liiketoiminnan.

Työehtosopimus on ammattiliiton ja työnantajaliiton solmima sopimus alan työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista. Työehtosopimus solmitaan määräajaksi, yleensä vuodeksi, kahdeksi tai tätä pidemmäksi ajaksi. Työehtosopimuksella määritellään työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, esim. palkat, työaika, lomat, työrauha, paikallinen sopiminen jne.

Työehtosopimuksessa sovitut palkka- ja muut edut ovat vähimmäisehtoja, joita sopimukseen sidottujen on noudatettava, eikä niitä saa alittaa. Työpaikoilla voidaan sopia aina myös työehtosopimusta paremmista eduista sekä työehtosopimuksissa sallituista poikkeuksista. Työpaikalla noudatettavan työehtosopimuksen tulee olla nähtävillä työpaikalla.

Yleissitova työehtosopimus on valtakunnallinen, asianomaisella alalla edustavana pidetty työsopimus. Yleissitovaa työehtosopimusta on kaikkien alalla toimivien työnantajien noudatettava riippumatta siitä, kuuluvatko he työnantajaliittoon vai ei.

Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Sen päätökset julkaistaan Virallisessa lehdessä ja ne ovat myös sähköisesti nähtävissä valtioneuvoston säädöstietopankissa. Lautakunnan yleissitovaksi vahvistama työehtosopimus on yleissitova niin kauan kuin lautakunta tekee uuden, päinvastaisen päätöksen tai työtuomioistuin kumoaa lautakunnan päätöksen.<sup>7</sup> Lautakunta on sosiaali- ja terveysministeriön alainen organisaatio. Se koostuu kolmesta lakimiehestä ja neljästä sihteeristä. He vastaavat työehtosopimusten yleissitovuutta koskevista asioista lähes päätoimisesti. Kaikki työehtosopimukset käydään kertaalleen uudelleenarvioiden läpi työehtosopimuskausittain.<sup>8</sup>

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvisti 15.10.2002 päätöksellään 80/2002, että silloin sovittu ensimmäinen rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus (1.3.2002 lukien) oli alalla yleissitova työehtosopimus. Silloisella G4S Cash Services Oy:llä oli työntekijöitä enimmillään 998 ja kilpailijayritys Securitas Oy:llä n. 600.

Asiaa käsiteltiin uudelleen, jolloin työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta katsoi 1.6.2006 antamallaan uudella päätöksellä 9/2006, että alalla on kaksi päällekkäistä yleissitovaa työehtosopimusta (rahankäsittelypalvelut-alan ja vartiointialan työehtosopimukset) ja päätti, että vartiointialan työehtosopimusta oli pidettävä edustettavuutensa vuoksi yleissitovana. Vartiointialan työehtosopimusta noudatettiin päätöksentekohetkellä 8.400 työntekijään, kun rahankäsittelypalvelut-alalla katsottiin sen oman työehtosopimuksen piirissä olevan vajaat 600 työntekijää. Securitas Oy:n ra-

---

<sup>7</sup> Hietala & Kaivanto 2008, 77

<sup>8</sup> Matikainen 2009, 32

hankäsittelyliiketoiminta oli siirtynyt rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piiristä noudattamaan vartiointialan työehtosopimusta. Näin ollen rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta noudatti vain silloinen G4S Cash Services Oy. Sittenmin Securitas Oy:n arvologistiikka ja rahankäsittely on yhtiötetty Loomis Oy-nimiseen yhtiöön. Securitas Oy omistaa Loomis Oy:n.

Asia ei ollut riidaton ja siksi sen käsittelyä jatkettiin työtuomioistuimessa, joka antoi päätöksensä 4.4.2007.<sup>9</sup> Päätöksessään työtuomioistuin kumosi aiemman työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksen 9/2006 ja palautti sen tekemän aiemman päätöksen 80/2002 voimaan. Lisäksi se katsoi, että rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus säilytti asemansa yleissitovana työehtosopimuksena silloin, kun yrityksissä pääasiallinen liiketoiminta oli arvokuljetus ja rahankäsittely. Silloin kun yrityksen liiketoiminnan pääosan muodosti vartioimisliiketoiminta, ja rahankäsittely sekä arvokuljetus olivat sivutointa, oli noudatettava yleissitovaa vartiointialan työehtosopimusta. Tämä tulkinta oli voimassa rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen päätymiseen (31.10.2017) saakka.

Työtuomioistuimen päätöksestä ja kesken olleesta työehtosopimuskaudesta johtuen kilpailija Securitas Oy siirtyi asteittain 1.12.2008 alkaen soveltamaan vartiointialan työehtosopimusta rahankäsittelyssä ja arvologistiikassa toimiviin Loomis Oy:n työntekijöihin. Olihan Securitas Oy:n pääliiketoiminta-alue vartioimisliiketoiminta. Kilpailijan täydellisesti siirtyminen pois rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksesta tapahtui 1.3.2009. Näin ollen 1.3.2009 alkaen ainoastaan silloinen G4S jäi rahankäsittelyä ja arvologistiikkaa koskevassa liiketoiminnassaan rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piiriin.

Tarkasteltaessa sovellettavaa työehtosopimusta tulee sopimukseen sidottujen työnantajien kuulua työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten joukkoon. Lisäksi ehdottomana vaatimuksena on, että työehtosopimus tulee sitovana noudatettavaksi vain sen soveltamispiiriin kuuluvassa toiminnassa tai työssä.<sup>10</sup>

Alkuvuosina liiketoiminta oli hyvin impulsiivista ja suunnittelematonta. Yhtiössä ei ollut esimerkiksi riittävää kokemusta tarkoituksenmukaisista, riittäväkapasiteettisista

---

<sup>9</sup> TT 2007:34

<sup>10</sup> Saloheimo 2008, 54-55

rahankäsittelylaitteista eikä tarkoitukseen sopivaa kuljetuskalustoa. Nämä puutteet korvasi innostus tehdä jotakin ennen kokematonta ja nopeasti kasvavaa liiketoimintaa. Toiminnan ollessa osa Suomen Posti Oy:n liiketoimintaa ei kannattavuudelle annettu suurta painoarvoa. Merkittävämpää oli tehdä jotakin uutta Suomen rahankäsittelyssä. Myöhemmällä Suomen Posti Oyj:llä tulostavoitevaatimukset kasvoivat, mutta rahankäsittely ja arvologistiikka nähtiin vain yhtenä, pienenä liiketoiminta-alueena. Suomen Posti Oyj:n liikevaihtoon suhteutettuna rahankäsittelyliiketoiminta oli alle 0,5 %.

### **2.1.2 Rahanlaskentakeskusten perustaminen ja taustaselvitysten tekeminen**

Tarve rahanlaskentakeskusten perustamiseen ja kiinteiden toimipisteiden saamiseen oli selvää heti alusta alkaen. Rahaa ja arvotavaraa ei voinut käsitellä ja kuljettaa tarkasti vartioimatta sen kiinnostavuuden vuoksi. Lisäksi ymmärrettiin toiminnan kaiken kattava riskialttius. Alkuvuosien liiketoiminnassa oli alhainen turvallisuustaso, mutta Suomessa ollut ammattimainen rikollisuus ei aiheuttanut toiminnalle tappioita.

Rahankäsittely-yksikölle tarvittavaa riittävää turvallisuustasoa ei ollut missään määritetty, joten yhtiö joutui aluksi itse päättämään, kuinka paljon se kohdentaa rahaa turvallisuuteen. Alkuvuosina turvallisuus tarkoitti lähinnä ovien lukitusratkaisuja, videovalvontaa VHS-nauhurein ja rahojen säilytysholvien hankkimisia. Arvologistiikassa ajoneuvot olivat reaaliaikaisessa sijaintipaikkaseurannassa ja arvokuljettajille hankittiin yhteydenpitoon tarvittavat välineet. Rahojen ja arvotavaroiden siirtämisessä asiakaskohteilta ajoneuville käytettiin erilaisia laukku- ja laatikkoratkaisuja.

Falckin ostettua liiketoiminnan ryhdyttiin turvallisuustasoa nostamaan niin rahankäsittelyssä kuin arvologistiikassa. Suuri edistysaskel tapahtui G4S:n ostettua Suomesta Falckin turvallisuusalan liiketoiminnan. G4S, jolla oli osaamista rahankäsittelystä ja arvologistiikasta yli 100 valtiossa eri puolilla maailmaa, vaati määrittelemänsä yhtenäisen tason mukaista turvallisuutta. Se näkyi turvallisuustason nostamisena niin rahanlaskentakeskuksissa kuin arvologistiikan eri työvaiheissa. Kaiken kattavaa toimintaa valvomaan perustettiin itsenäinen valvontayksikkö.

Alkuvuosina liiketoiminnan sisäiset tekijät aiheuttivat epärehellisenä työntekemisenä varsin nopeasti kustannuksia, koska rahanlaskentakeskuksissa ilmeni hävikkiä. Se oli

mahdollista, koska turvallisuustoimet varmistuksineen eivät olleet riittäviä. Tällöin havaittiin tarve työntekijöiden tausta- ja luottotietojen tarkastuksille. Nykyisin vakiintuneen käytännön mukaan jokaisesta rekrytoitavasta työnhakijasta, tehdään suppea turvallisuusselvitys (1.1.2015 saakka perusmuotoinen turvallisuusselvitys) ja luottotiedot tarkastetaan.

Työnantajan oikeus suppean turvallisuusselvityksen pyytämiseen työnhakijan suostumuksella perustuu turvallisuusselvityslain 5 §:n määräykseen. Lain 21 §:ssä on määritetty toiminta rahanlaskentakeskuksessa ja arvokuljettaminen sellaisiksi työtehtäviksi, että työnantajalla on oikeus suppean turvallisuusselvityksen pyytämiseen. Lain 9 §:n mukaan suppean turvallisuusselvityksen (57,00 €) rahankäsittelyyn ja arvologistiikkaan tekee koko Suomessa keskitetysti Suojelupoliisi ja lain 53 §:n mukaan se on voimassa toistaiseksi, kuitenkin enintään 5 vuotta. Lain 51 §:n mukaan henkilö on Suojelupoliisin ns. nuhteettomuusseurannassa. Tämä tarkoittaa, että työntekijän nuhteettomuudessa tapahtuvista muutoksista viranomainen ilmoittaa AVARN:ille ja peruuttaa tarvittaessa suppean turvallisuusselvityksen voimassaolon. Työnhakijan tulee antaa rekrytointivaiheessa AVARN:ille kirjallinen lupa suppean turvallisuusselvityksen pyytämiseen ja luottotietojen tarkastamiseen Asiakastieto Oy:ltä. Mikäli lupaa ei saada, päättyy rekrytointiprosessi siihen. On korostettava, että ne tehtävät joihin hakeutuvasta työnhakijasta suppea turvallisuusselvitys saadaan pyytää, ovat lain 21 §:ssä luetellut. Muihin tehtäviin kuin laissa lueteltuihin, ei suppeaa turvallisuusselvitystä voi pyytää.

Lisäksi työnhakijan tulee kyetä osoittamaan 5 vuoden työhistoria aukottomasti. Työhistorian selvittämisellä pyritään havainnoimaan sellaisia tekijöitä, jolloin työnhakijan omassa elämänvaiheessa on saattanut olla epäselviä ajanjaksoja. Työhistorian osoittaminen tapahtuu työ- tai opintotodistuksin. Mikäli työntekijällä on esimerkiksi työttömyysjaksoja työsuhteiden tai opintojen välissä, pyritään myös ne selvittämään. Mikäli työnhakijalla ei ole esittää työ- tai opintotodistuksia, pyydetään ne hankkimaan tai ilmoittamaan työ- ja opiskelupaikasta henkilö, jolta puuttuvat tiedot voidaan tarkastaa. Mikäli työnhakija antaa suostumuksensa, on työnantajalla oikeus tiedustella tarpeellisia tietoja myös muulta kuin hakijalta itseltään. Tämä oikeus perustuu YksTL:n 4 §:ään. Usein työnhakija ei halua, että hänen työnhakuhetkellä olemassa olevalta työnantajalta tiedustellaan suosittelijaa uuteen työsuhteeseen, koska työnhakija ei välttämättä halua



nykyisen työnantajan tietävän työntekijän aikeista siirtyä muualle.<sup>11</sup> Tätä toivetta AVARN luonnollisesti kunnioittaa.

### 2.1.3 Haastattelututkimuksen tulokset

Tutkimusongelmaa varten tehtiin kokoushaastattelu Paltan asiantuntijoiden kanssa keväällä 2017, kun työehtosopimusmuutosta harkittiin toteutettavaksi. Kokous oli järjestetty lähinnä tiedonkeräämistä varten, eli mitä toimenpiteitä AVARN:in tulee tehdä, mikäli se haluaa luopua rahankäsittelypalvelut alan työehtosopimuksesta. Lisäksi kokouksessa keskusteltiin mitä AVARN:in tulee huomioida, jotta muutos saadaan tehtyä hallitusti. Kokouksessa Paltan asiantuntijat totesivat muutoksen ajankohdan olevan sopivan ja sen teknisen toteuttamisen järjestyvän heidän toimenpitein. AVARN:in vastuulle tulisivat viestintä muutoksen aiheuttaman epätietoisuuden poistamiseksi samoin kuin mahdollisten neuvotteluiden käymisen työehtosopimuksen sopijaliittojen, PAU ja Pro, kanssa. Paltan näkemyksen mukaan lakko tai muu mielenilmaus olisi varsin epätodennäköinen koska rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä oli jäljellä alle 400 työntekijää.<sup>12</sup>

Kesän ja alkusyksyn 2017 aikana haastateltiin vartioinnin, arvologistiikan ja rahankäsittelyn esimies- ja päällikköasemassa olevia henkilöitä. Haastattelulla pyrittiin selvittämään ns. työntekijöiden ristiinkäytön tunnettavuutta, mahdollisia esteitä tai periaatteellisia kantoja sen edistämiseen. Tutkimushaastatteluissa kävi ilmi, että ristiinkäyttöä ei juuri ollut käytetty vaikka tiedettiin sen olevan mahdollista. Vartioinnin ja rahankäsittelyliiketoiminnan esimiehillä oli erilaiset työvuorosunnitteluohjelmat. Työjaksot olivat eri aikataulussa joka käytännön syistä hankaloitti ristiinkäyttöä. Kuitenkin teknisten ongelmien ratkaisumallit olivat tiedossa, mutta asenteellinen kanta ristiinkäytölle ei ollut innostava. Ristiinkäytöstä saatavat hyödyt koettiin varsin pieniksi vaivannäköön nähden. Ehkä haastateltu yksikkö (Tampere) oli esimiestyön osalta varsin haastava, koska esimiesten työtaakka on tunnustettu eri selvityksessä raskaaksi. Tällöin kaikesta ylimääräisestä työstä pyritään pääsemään eroon. Luonnollisesti vähiten työtä aiheuttaa teettää olemassa oleva työ omalla työvoimalla. Ylityötunteina teettäminen on kalliimpaa

---

<sup>11</sup> Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 113

<sup>12</sup> Paltan edustajien kanssa käyty kokoushaastattelu 2017, liite 1

kuin ristiinkäyttää toisen organisaation työntekijää lisätyön, eli yksinkertaisen tuntipalkan, kustannuksella.<sup>13</sup>

## **2.2 Työsuhdemuodot**

### **2.2.1 Kuukausipalkkaiset ja osa-aikaiset**

Työsuhteet niin rahankäsittelyssä kuin arvologistiikassa ovat joko kuukausipalkkaisia tai osa-aikaisia. Kuukausipalkkaisen työntekijän säännöllinen työaika on 120 tuntia kolmen viikon jaksossa.<sup>14</sup> Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin lyhyempi kuin 112 tuntia 30 minuuttia kolmen viikon jaksossa.<sup>15</sup>

TSL 1:3 §:n mukaan työsopimus on toistaiseksi voimassaoleva, jollei sitä tehdä perustellusta syystä määräaikaiseksi. Työsopimusten päätyyppinä ovat toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset. Jos siis ei muuta ole sovittu, oletetaan työsopimus tehdyn toistaiseksi.<sup>16</sup>

Alla olevissa kuvioissa 1 ja 2 on kuvattu kuukausipalkkaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuudet rahankäsittelyssä ja arvologistiikassa.

---

<sup>13</sup> Eri liiketoiminta-alueiden työnjohdon haastattelut 2017, liitteet 2, 3 ja 4

<sup>14</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 7 §, 2 ja Vartiointialan tes 9 §, 9

<sup>15</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 7 §, 3 ja Vartiointialan tes 9 §, 10

<sup>16</sup> Kairinen 2009, 188



KUVIO 1. Työsuhteiden osuudet rahankäsittelyssä



KUVIO 2. Työsuhteiden osuudet arvologistiikassa

Työsuhteiden muuttumista kuukausipalkkaisista työsuhteista osa-aikaisiksi työsuhteiksi on tapahtunut yrityksen olemassaolon aikana runsaasti ja kehityksen suunta jatkuu yhä edelleen. Työsuhdemuotona kuukausipalkkaiset muodostavat yhä enemmistön mutta arvologistiikassa osa-aikaisten työsuhteiden määrä on jo lähellä puolta. Osa-aikaisia työsuhteita tehdään tyypillisesti työuran alkuvaiheessa ja työ sopimuksen mukaisten työtuntien määrää lisätään työuran edetessä. Myös perhevapailta työelämään palaavien työntekijöiden on havaittu toivovan 3- tai 4-päiväistä työviikkoa entisen 5-päiväisen työviikon sijaan. Tämä on ymmärrettävää pienen lapsen hoidon järjestämiseksi ja myöhemmin koulun aloittamisen tukemiseksi.

### 2.2.2 Tarvittaessa työhön kutsuttavat

Uutena työsuhdemuotona on 2000-luvulla tullut ns. tarvittaessa työhön kutsuttavan tai reserviläisen työsuhdemuoto. Eräissä muissa työehtosopimuksissa tätä työsuhdemuotoa on kutsuttu myös 0-tuntisopimukseksi. Työsuhdemuodossa työntekijälle ei sovita ennalta työvuoroluetteloon mitään työntekovelvoitetta, vaan työhön kutsuminen tapahtuu aina erikseen työnjohdon tiedustelemana. Toki työntekijän saapuessa ennalta suunnitelmattomaan työvuoroon, voidaan samalla sopia esimiehen kanssa esimerkiksi seuraavana päivänä tehtävästä työvuorosta. Työhön kutsun nopeutta ja mahdollisuutta aina kieltäytyä siitä on pidetty työntekijälle velvoitteesta vapaana työsuhdemuotona.<sup>17</sup> Työ-

<sup>17</sup> Pulkkinen 2014, 38-39

suhdemuoto on työnantajalle edullinen, sillä se ei sido työnantajaa tarjoamaan työntekijälle työtunteja. Vastaavasti jos työntekijä ei ole tehnyt työtä 9-viikkoon tai 12-viikkoon<sup>18</sup> joko sen vuoksi, ettei ole halunnut ottaa niitä vastaan tai sen vuoksi, ettei työnantaja ole kutsunut työhön, toistaiseksi voimassaoleva työsuhde katsotaan päättyneeksi. Työntekijä on valmiiksi perehdytetty työntekemiseen ja hänellä on työnteon nopeaan aloittamiseen tarvittavat varusteet ja välineet jo olemassa. Näitä ovat mm. työ-sopimus, arvologistiikassa työvaatteet, suojajalkineet, kuulonsuojaimet, pistosuojaliivit, henkilökortti ja muut lupakortit. Jotta tarvittaessa työhön kutsuttavaa voidaan käyttää tehokkaasti tilapäisten poissaolojen tekemiseen, täytyy hänellä olla ainakin välttämätön osaaminen yksinkertaisimpiin työssä tarvittavien turvallisuuslaitteiden ja -järjestelmien käyttämiseen.

Nykyisin tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhteiden määrää joudutaan kuitenkin rajoittamaan, koska kiinnostusta tähän työsuhdemuotoon on etenkin pääkaupunkiseudulla yhä vähemmän. Tämä on luonnollista, koska tarvittaessa työhön kutsuttava työsuhde ei takaa työ sopimukseen perustuvia vähimmäistyötunteja lainkaan, vaan työhön kutsuminen tapahtuu aina ennalta arvaamattomien poissaolojen perusteella. Näin ollen varmuutta ansiotasosta ei voi olla. Tämän vuoksi AVARN ei ole yleensä näille työntekijöille päätyönantaja, vaan he voivat toimia toisessa vartioimisliikkeessä esimerkiksi järjestyksenvalvojina. Sen sijaan päätoimiselle opiskelijalle tarvittaessa työhön kutsuttavan työsuhdemuoto on käytännöllinen, koska hän ei tällöin sitoudu työnantajan ennalta määräämien työvuoroluettelon mukaisten työtuntien tekemiseen. Varsinkin yliopistokäytännöissä, esimerkiksi Helsingissä, Tampereella, Turussa ja Oulussa, hakijoita tarvittaessa työhön kutsuttaviksi on runsaasti. Erityisesti on huomattava, että tarvittaessa työhön kutsuttavan tuntipalkka on sama kuin osa-aikaisella työntekijällä ja se perustuu yksinomaan työn vaativuusluokitteluun.

### **2.2.3 Toistaiseksi voimassaolevat ja määräaikaiset työsuhteet**

Työnantajan on TSL 1:3 §:n mukaan tehtävä työ sopimus toistaiseksi voimassaolevaksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa-

---

<sup>18</sup> Vartiointialan tes 8 §, 9 ja Rahankäsittelypalvelut-alan tes 2 §, 1

olevana. Kun työsopimuslaissa tarkemmin ottaen sanotaan, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi, käy siitä ilmi samalla se, että työsopimusten päätyyppinä ja oletuksena ovat toistaiseksi voimassaolevat sopimukset.<sup>19</sup> Tämä koskee kaikkia työsuhdemuotoja, kokoaikaisia, osa-aikaisia ja tarvittaessa työhön kutsuttavia.

Toistaan seuraavilla määräaikaisilla työsopimuksilla ei saa kiertää työnantajan velvollisuutta tehdä työsopimus toistaiseksi voimassaolevaksi. TSL:ssa ei ole tarkemmin määriteltä kuinka monta peräkkäistä, määräaikaista työsopimusta osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos työnantajan perustetta määräaikaisuudelle ei ole tai perustetta toisiaan seuraaville määräaikaisuuksille ei ole, on työsuhdetta pidettävä toistaiseksi voimassaolevana eli irtisanomista koskevien normien piirissä olevana.<sup>20</sup> Sen sijaan työntekijän pyynnöstä tehty määräaikainen työsopimus ei tarvitse muuta perustetta kuin työntekijän toiveen. Yleisimmät määräaikaisuuden perusteet ovat sairaus-, vuosiloma- ja tal-sijaisuudet. Nämä usein ketjutetaan siten, että kyetään palkkaamaan uusi työntekijä esimerkiksi lomakaudeksi tai muuksi määräajaksi niitä tekemään. Tämä katsotaan työnantajalta lainmukaiseksi määräaikaisuuden perusteeksi. Määräaikaisen sopimuksen perusteen tai edellytyksen tulee täytyä siitä riippumatta, tekevätkö työnantaja ja työntekijä määräaikaisen työsopimuksen keskenään ensimmäistä kertaa vai toistamiseen.<sup>21</sup> Työnantajan aloitteesta solmittu määräaikainen työsopimus, jonka perusteena on ruuhka-apu, voi olla laillinen työnantajan tilanteesta riippuen. Lähtökohtana on, että työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, jos sopimuksentekohetkellä arvioidaan, että sopimuksessa määriteltä työtä ei ole määräaikaisen sopimuksen päätyttyä enää tarjolla.<sup>22</sup> Sen sijaan, jos peruste pysyy samana useampia kertoja peräkkäin ja ketjutetut työsopimukset muodostavat pitkäkestoisen ajanjakson, on se osoituksena työvoiman tarpeen muuttumisesta pysyväksi. Tällöin työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassaolevana ensimmäisestä työsopimuksesta alkaen.

Oikeuskäytännössä on todettu, että toisiaan seuraavat määräaikaiset työsuhteet eivät muodosta toistaiseksi voimassaolevaa työsuhdetta, jos niille kaikille on selkeästi osoitettavissa oleva eri peruste. Tämä siitäkin huolimatta, että määräaikaisten työsuhteiden

---

<sup>19</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, 152

<sup>20</sup> Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 58

<sup>21</sup> Tiitinen & Kröger 2012, 120

<sup>22</sup> Hietala ym. 2016, 61 - 62

lukumäärä olisi merkittävän suuri.<sup>23</sup> Sen sijaan, jos työnantajan tarkoituksena on toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten solmimisella irtisanomissuojan kiertäminen, on työsuhde katsottava toistaiseksi voimassaolevaksi.<sup>24</sup>

### 2.3 Työ rahanlaskentakeskuksissa ja arvologistiikassa

Työ laskentakeskuksien rahankäsittelytehtävissä tehdään pääosin maanantaista perjantaihin varhaisen aamun ja illan välisenä aikana. Tämä johtuu siitä, että muuna aikana tehtävä työ on työnantajalle enemmän kustannuksia aiheuttavaa. Asiakkaille ei ole merkitystä, mihin kellonaikaan he saavat tileilleen katteen tuloutettavaksi jättämistään päiväkatsoista. Rahanlaskijoiden käyttämässä laskentajärjestelmässä on ns. katkoaika klo 17.00, jonka jälkeen pankkijärjestelmään kirjatut rahavarat näkyvät asiakkaan tilin katteena vasta seuraavana pankkipäivänä. Näin ollen klo 17.00 voidaan pitää takarajana, milloin rahavarat on saatava viimeistään kirjatuiksi pankkijärjestelmään. Viikonloppuisin, eli lähinnä lauantaisin, tehdään vähäisessä määrin laskentatyötä, jolla lähinnä helpotetaan maanantaille muussa tapauksessa tulevaa ruuhkahuippua.

Iltatyöstä klo 17.00 - 21.00 maksetaan iltatyölisää 1,30 €/tunti<sup>25</sup> (1,00 €/tunti<sup>26</sup>), yötyöstä klo 21.00 - 6.00 yötyölisää 2,57 €/tunti<sup>27</sup> (21.00 - 7.00 yötyölisä 1,91 €/tunti<sup>28</sup>) ja lauantaina tehdyiltä työtunneilta maksetaan erityislisää 1,30 €/tunti<sup>29</sup> (2,00 €/tunti<sup>30</sup>). Äärimmäisen harvoin, lähinnä juhlapyhien aattoina ja erityispäivinä voidaan tehdä rahankäsittelyä. Tällöin tehdyistä työtunneista maksetaan aattolisää, jonka suuruus on 50 % työntekijän tuntipalkasta ja sunnuntailisänä maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.<sup>31</sup>

Arvologistiikassa työtä tehdään enemmän ilta- ja yöaikaan. Tämä johtuu siitä, että kauppaliikkeiden sulkeuduttua päiväkatsoilitykset noudetaan yleensä yöaikaan klo 22.00 - 7.00 välisenä aikana. Kauppaliikkeiden henkilökuntaa ei tarvita päiväkatsojen

---

<sup>23</sup> KKO 1980 II 84

<sup>24</sup> KKO 1978 II 45

<sup>25</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 18 §, 10

<sup>26</sup> Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>27</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 18 §, 10

<sup>28</sup> Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>29</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 19 §, 10

<sup>30</sup> Vartiointialan tes 28 §, 24

<sup>31</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 20 §, 11 ja Vartiointialan tes 30 §, 25

luovuttamiseen vaan rahavarat suljetaan muovisiin kuljetusyksikköihin, turvapusseihin tai muovilaatikkoihin. Ne pudotetaan kauppaliikkeen omissa tiloissa olevaan turvakaappiin.

Myöhään illalla tai yöllä arvokuljettajat noutavat turvapussit tai muovilaatikat turvakaapista omilla sähköisillä tunnuksillaan. Samalla he jättävät turvakaapissa olevaan erilliseen lokeroon vaihtorahatilaukset odottamaan seuraavan kauppapäivän aamua. Tällöin kauppaliikkeen kassanhoitaja ottaa vaihtorahat pois turvakaapin vaihtorahalokerosta. Tilitettävien päiväkassojen säilyttämisen turvallisuus taataan siten, että kauppaliikkeen edustajalla ei ole pääsyä siihen turvakaapin osaan minne he ovat pudottaneet turvapussit. Kun arvokuljettajat avaavat turvakaapin, viivakoodaavat he sinne pudotetut turvapussit ja jättävät niistä kauppaliikkeelle kuitin. Turvapussien pudottaminen, turvakaapin avaaminen, turvapussien viivakoodaaminen, vaihtorahojen jättäminen samoin kuin aamulla tapahtuva turvakaapin tyhjennys, tehdään kaikki kameravalvotusti. Pääsääntöisesti turvapussien noutaminen ja vaihtorahojen luovuttaminen tapahtuu kaksinajossa, eli AVARN:in arvokuljettajia on samaan aikaan kohteella kaksi. Jos prosessi tehdään kauppaliikkeen aukioloaikana, voidaan se tehdä yksinajossa, eli yhdellä arvokuljettajalla. Tällöin kauppaliikkeen edustaja on paikalla luovuttamassa rahavaroja sisältäviä turvapusseja tai muovilaatikoita sekä vastaanottamassa vaihtorahatilauksia.

### **2.3.1 Rekrytoinnin edellytykset ja osaamisvaatimukset**

LYTP 4 § määrittelee, että luvan saaneen vartijan tehtävänä on suorittaa vartioimistehtäviä vartioimisalueellaan, mutta erillisen omaisuuden vartiointia, henkilön koskemattomuuden suojaamista tai rikoksen paljastamista koskevaa vartioimistehtävää saadaan suorittaa myös muualla kuin vartioimisalueella. Luvan saamisella tarkoitetaan, että vartijalla on poliisiviranomaisen myöntämä, voimassaoleva vartijakortti. Lain 2 §:n 5 kohdan mukaan arvokuljetustehtävällä tarkoitetaan vartioimistehtävää, jossa vartioidaan kuljetettavana olevaa arvo-omaisuutta. Arvokuljettajalla on oltava työtehtävää tehdessään voimassaoleva vartijakortti. Lain 10 §:n mukaan vartijakortti on henkilökohtainen ja se on voimassa enintään 5 vuotta tai kunnes kortinhaltija täyttää 68 vuotta.

Lain 2 §:n kohta 11 määrittää järjestyksenvalvojatehtäväksi järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämisen ja rikosten sekä onnettomuuksien estämisen määritetyllä toimeksian-

toalueella. Lain 35 § edellyttää, että järjestyksenvalvojalla tulee olla työtehtäviä tehdes-  
sään poliisiviranomaisen myöntämä, voimassaoleva järjestyksenvalvojakortti, joka on  
henkilökohtainen ja se on voimassa enintään 5 vuotta. Enintään 5 vuotta voimassaole-  
vien korttien saamisen edellytyksenä vartijakorttiin on hyväksytysti suoritettu 120 tuntia  
kestävä vartijakoulutus ja järjestyksenvalvojakorttiin 32 tuntia kestävä järjestyksenval-  
vojakoulutus.

Kun lakia yksityisistä turvallisuuspalveluista uudistettiin vuoden 2015 alusta lukien, oli  
yksi merkittävimmistä muutoksista aiempaan vastaavaan lakiin (LYTP 282/2002) saada  
järjestyksenvalvonta myös turvallisuusalan elinkeinoluvanvaraiseksi. Lain uudistuksesta  
annettu hallituksen esitys kiinnitti huomiota turvallisuusalan merkittävään kasvuun ja  
sitä koskevan lainsäädännön hajanaisuuteen.<sup>32</sup> Tavoitteeksi otettiin koko turvallisuus-  
elinkeinon sisällyttäminen yhteen lakiin. Hallituksen esityksen mukaisesti keskeisenä  
ehdotuksena oli lakiin yksityisistä turvallisuuspalveluista koottavaksi vartioimisliike-,  
järjestyksenvalvoja- ja turvasuojaustoiminta.<sup>33</sup>

LYTP 3 §:n mukaan liiketoiminnan harjoittaminen turvallisuusalalla vaatii turvallisuus-  
alan elinkeinoluvan. Lain 74 §:n mukaan turvallisuusalan elinkeinoluvanhaltijalla on  
oltava palveluksessaan yksi tai useampia ns. vastaavia hoitajia. Nämä käytännössä vas-  
taavat siitä, että vartiointi- ja järjestyksenvalvontatehtävää tehdään lainmukaisesti. Mi-  
käli vartija tai järjestyksenvalvoja käyttää työssään voimankäytön välineitä (käsiraudat,  
patukka, teleskooppipatukka tai kaasusumutin) tulee hänen vuosittain käydä niihin eri-  
tyiskoulutus. Lain 76 §:n mukaan voimankäytön välineiden kantamisesta ja käyttämisen  
perusteista yksittäisissä toimeksiannoissa päättää vartioimisliikkeen vastaava hoitaja.  
Käytännössä toimeksiantosopimusta tehtäessä vastaava hoitaja keskustelee asiasta asi-  
akkaan kanssa ja harkitsee asiaa vaarojen ja riskien arvioinnin perusteella. Arvologistii-  
kassa vastaava hoitaja on päättänyt, etteivät arvokuljettajat kanna turvallisuusyistä  
voimankäytön välineitä. Työntekijöiden työturvallisuudesta huolehditaan teknisillä vä-  
lineillä ja koulutuksella.

Käytännössä työntekijällä tulee paikallisvartijan, piirivartijan tai järjestyksenvalvojan  
tehtäviin olla myös vähintään B-ajokortti, koska työhön liittyy usein paljon liikkumista  
eri kohteiden välillä työnantajan ajoneuvolla.

---

<sup>32</sup> HE 22/2014 vp, 1. Johdanto

<sup>33</sup> HE 22/2014 vp, 3.3. Keskeiset ehdotukset



Rahankäsittelyliiketoiminnassa arvokuljettajan työtehtäviin edellytetään 18 vuoden ikää, voimassaolevaa vartijakorttia ja useimmiten C-ajokorttia ja ammattipätevyysajolupaa. Ammattipätevyysajolupavaatimus tulee lain kuorma- ja linja-autonkuljettajan ammattipätevyydestä 3 §:stä. Lisäksi työntekijän tulee olla ehdottoman nuhteeton ja henkilöluottotiedoissa ei saa olla merkintöjä. Nuhteettomuustietojen keräämisestä ja henkilöluottotietojen pyytämisestä on säädetty YksTL 4 §:ssä ja 5a §:n kohdassa 6. Nuhteettomuus toteennäytetään ennen työsuhteen aloittamista Suojelupoliisin tekemällä suppealla turvallisuusselvityksellä. Työnantajan lupa suppean turvallisuusselvityksen pyytämiseen perustuu TSL 21 §:n kohtaan 9. Koska arvokuljetuksessa ei käytetä voimankäytön välineitä, ei LYTP 18 §:n edellyttämää vuosittaista kertauskoulutusta niihin anneta. Sen sijaan ammattipätevyysajolupaa ylläpitävää koulutusta annetaan vuosittain. Vaikka arvokuljettaja voisi lain 18 §:n ja 19 §:n perusteella kantaa ampumasetta, ei Suomessa turvallisuussyistä niin menetellä. Joillakin paikkakunnilla tai joissakin arvokuljettajatehtävissä riittää B-ajokortti, mikä johtuu käytettävän ajoneuvokaluksen luokasta. Vartijakortin saamisen edellytykset ovat samat arvokuljettajan tehtäviin kuin vartijan tehtäviin.

Arvokuljettajatehtävien tavanomaisesti edellyttämän C-ajokortin ja ammattipätevyysajoluvan hankkiminen työntekijän omalla kustannuksella on kallista. Tämä on seurausta Suomessa vuonna 2011 annetusta ajokorttilaista jolloin koulutusvaatimusten noustua muuttui C-ajokortin hinta selvästi aiempaa korkeammaksi. C-ajokortti maksaa tällä hetkellä autokouluissa n. 3.000 € (Kalevan Autokoulu, [www.autokoulu.com](http://www.autokoulu.com) 4.1.2018). Tämän lisäksi tulee kustannuksia ammattipätevyysajokoulutuksesta, jonka hinta on 2.800 € (Kalevan Autokoulu, [www.autokoulu.com](http://www.autokoulu.com) 4.1.2018). Tämän vuoksi AVARN:ssa on pyritty työvoiman saannin varmistamiseen tekemällä yhteistyötä pääkaupunkiseudun ammattioppilaitosten kanssa samoin kuin osallistumalla varusmiesten rekrytointitilaisuuksiin eri varuskunnissa. Näitä varuskuntia ovat olleet mm. Karjalan Prikaati ja Panssariprikaati, joiden autokompanioissa autosotamiehet suorittavat C-ajokortin ja ammattipätevyysajoluvan.

Viime vuosiin saakka pienimmillä paikkakunnilla C-ajokortillisten ja ammattipätevyysajoluvallisten työnhakijoiden määrä on vielä riittänyt, mutta pääkaupunkiseudulla tilanne on muuttunut. Vaikka työnhakijoita lukumääräisesti on ollut riittävästi, ei heillä ole ollut C-ajokorttia. Vain yksittäisillä työnhakijoilla on ollut C-ajokortin lisäksi am-

mattipätevyysajolupa. Ilman erityisjärjestelyjä työvoimaa ei enää saada riittävästi. Näitä erityisjärjestelyjä ovat olleet tehtävä- tai henkilökohtaisen palkanlisän maksaminen peruspalkan lisäksi ja työsopimuksessa määritettävien vähimmäistyötuntimäärien nosto.

Arvokuljettajiksi on valikoitunut suurin osa miehiä mikä johtuu siitä, että C-ajokorttia harvoin hankkivat naiset. Myös vapaaehtoisen varusmiespalveluksen kautta C-ajokortin hankkiminen naiselle on yhä harvinaista. Miesten osuus koko rahankäsittelyliiketoiminnan työntekijämäärästä on 65 % (taulukko 1).

Rahankäsittelyliiketoiminnassa rahankäsittelijän tehtäviin edellytetään 18 vuoden ikää, ehdotonta nuhteettomuutta ja henkilöluottotiedoissa ei saa olla merkintöjä. Työnantajan oikeus työntekijän suostumuksella nuhteettomuuden tarkastamiseen ja henkilöluottotietojen tarkastamiseen perustuu YksTL 4 §:ään ja 5a §:n kohtiin 3 ja 4. Jo vähäarvoinen luottotietomerkintä estää työskentelyn. Kuten arvokuljettajan tehtävissä, nuhteettomuus selvitetään ennen työsuhteen aloittamista Suojelupoliisin tekemällä suppealla turvallisuusselvityksellä. Turvallisuusselvityslain 21 §:n kohdat 9 ja 10 antavat työnantajalle tähän oikeuden.

Koska rahankäsittelijän työ tehdään kiinteissä toimitiloissa, ei ajokorttivaatimusta ole. Rahankäsittelijän työssä on eduksi kaupallinen koulutus, tarkkuus ja kokemus rahankäsittelystä esimerkiksi kaupan alalta. Osaamisvaatimukset eivät edellytä erityistä koulutustaustaa ja mitään viranomaisen myöntämää muodollista lupakorttia ei tarvita. Työvoiman saanti varsinkin opiskelijajapaikkakunnilla on aina ollut helppoa.

Rahankäsittelijöinä on sekä naisia että miehiä mikä johtuu siitä, että osa työstä on varsin fyysisesti raskasta. Näitä töitä laskentakeskuksissa ovat mm. holvityö ja kolikonkäsittely. Naisten ja miesten lukumääriä ja prosentuaalisia osuuksia koko yrityksen työntekijämäärästä on esitetty aiemmin sivulla 12 (taulukko 1).

Vaikka vartiointialalla erilaisia turvallisuusalan töitä tehdään saman työnantajan palveluksessa, voi työntekijän päivittäinen työtehtävä vaihdella huomattavasti aina kulloinkin suoritettavasta toimeksiannosta johtuen. Työntekijän ollessa ns. moniosaaja voi hän toimia eri viikonpäivinä eri statuksella eri töissä omassa organisaatiossaan. Tämä voi tarkoittaa toimimista toisina viikonpäivinä järjestyksenvalvojana yleisötilaisuuksissa ja

toisina päivinä piirivartijana ajoneuvolla. Tällaisessa tapauksessa työntekijällä tulee olla sekä järjestyksenvalvoja- että vartijakortti ja ajokortti.

Vastaavasti rahankäsittelyliiketoiminnassa työntekijöitä, jotka toimivat eri viikonpäivinä arvokuljettajina ja rahankäsittelijöinä, on vain muutama. Pienimmillä paikkakunnilla moniosaaaja olisi työnantajalle tärkeä erityishenkilö. Tällöin työmäärän vähentyessä olisi hänen käyttämisellään eri tehtävissä työnantajalle todella suuri merkitys.

### 2.3.2 Työn ongelmat rahankäsittelytehtävissä ja arvologistiikassa

Rahankäsittelytehtävissä ongelmaksi on muodostunut työn painottuminen eri viikonpäiville. Jos kaikki työntekijät ovat kuukausipalkkaisia eli työskentelevät periaatteessa viitenä arkipäivänä viikossa, ei työtä riitä jokaiselle työntekijälle jokaisena arkipäivänä. Tämä on johtanut siihen, että uudet työsuhteet on perustettu pääsääntöisesti osa-aikaisina. Alkuun tämä ilmeni lauantaisin työn teettämisenä opiskelijoilla jotka muina päivinä maanantaista perjantaihin opiskelivat. Myöhemmin työn jaksotuksen yhä muuttuessa on varsin yleisesti työsopimuksen mukaiset viikkotyötunnit olleet 24 eli käytännössä työtä on tehty kolmena päivänä viikossa. Ansiotason ollessa keskimäärin 11,88 € tunnilta merkitsee se 1.140 €:n rahapalkkaa kuukaudessa. Kokoaikaisia työntekijöitä on rahankäsittelyssä ollut 82 ja osa-aikaisia 40 (taulukko 2). Ns. tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät on laskettu osa-aikaisiksi.

TAULUKKO 2. Koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärät ja prosentuaaliset osuudet laskenta- ja kuljettajatehtävissä, tilanne 30.11.2017

	Kokoaikaisia/%	Osa-aikaisia/%
Laskenta	82/ 67 %	40/ 33 %
Kuljetus	102/ 53 %	92/ 47 %

Taulukosta voi selkeästi havaita koko-aikaisten työsuhteiden huomattavasti suuremman osuuden laskentatehtävissä verrattuna arvologistiikkaan. Tämä johtuu siitä, että ajoreitit on ajettava asiakkaiden kanssa sovittujen käyntikertojen perusteella. Koska pankit ja kauppalikkeet tarvitsevat käteistä rahaa yhä harvemmin on käyntikertoja vähennetty. Näin työ keskittyy tietyille viikonpäiville, kun aiemmin pankit tarvitsivat käteistä rahaa

jokaisena aukiolopäivänä. Arvologistiikassa kiireisimmiksi viikonpäiviksi ovat tulleet torstait ja perjantait, joka merkitsee vastaavasti rahankäsittelylle ruuhkahuippua aina rahavarojen noutopäivää seuraaviksi työpäiviksi, eli perjantaiksi ja maanantaiksi.

Arvokuljettajatehtävissä myös perusansiotaso on muodostunut kriittiseksi tekijäksi, koska C-kortillisista ja ammattipätevyysajoluvallisista arvokuljettajista on työmarkkinoilla pulaa. Sama ongelma on kaikissa raskaalla kalustolla operoivissa kuljetusalan yrityksissä. Arvokuljettajien lähtöpalkka on tällä hetkellä 2.000 € kuukaudessa eli 12,35 €/tunti.

### **2.3.3 Yhtiöjärjestelyt ja toiminnan laajentuminen**

Suomen Posti Oy muutti liiketoiminnan strategiaa vuonna 1998 ryhtyen keskittymään ydinliiketoimintaansa. Tällöin se pyrki pääsemään eroon kaikista perusliiketoiminnan ulkopuolella olevista toiminnoista joiksi katsottiin mm. palkanlaskenta, työterveyshuolto, siivous, kiinteistöhuolto sekä rahankäsittely ja arvologistiikka.

Aiemmin Suomessa pienimuotoista vartioimisliiketoimintaa harjoittanut tanskalainen Falck konserni osti vuonna 1998 koko rahankäsittely- ja arvologistiikkaliiketoiminnan Suomen Posti Oy:ltä. Kaupan avulla Falck sai 60 % markkinajohtaja-aseman rahankäsittely- ja arvologistiikassa mutta vartioimisliiketoiminta oli vielä vähäistä ja sijoittunut hajanaisesti eri puolille Suomea. Yhtiö suoritti kuitenkin alueellisia yritysostoja jolloin sen markkinaosuus kasvoi pienestä keskisuureksi vartioimisliikkeeksi.

Seuraava yrityskauppa tehtiin heinäkuussa 2005 jolloin Falck myi Suomesta konserniyhtiö Falck Security Oy:n ja sen myötä myös rahankäsittely- ja arvologistiikkayhtiö Falck Cash Services Oy:n jättäen itselleen vain hinaus- ja tiepalvelun, matkahätäpalvelun sekä ensiaputoiminnot. Ostaja oli englantilainen Group4Securicor. Yritys oli maailmanmittakaavassa työntekijämäärällä mitattuna maailman toiseksi suurin (Wal-Martin jälkeen) palvelualan yritys ja sillä oli liiketoimintaa 108 valtiossa. Yritys muutti nimensä G4S:ksi. Suomessa konserniyhtiöksi tuli G4S Security Services Oy ja rahankäsittely ja arvologistiikkayrityksen nimeksi G4S Cash Solutions Oy. Koko konsernissa työskentelevien työntekijöiden yhteislukumäärä oli 1.850 joista noin 450 työskenteli G4S Cash Solutions Oy:ssä.

Seuraava yrityskauppa tehtiin 1.6.2016 jolloin Suomessa aloitti norjalaisomisteinen, Sector Alarm Groupin omistama uusi yritys, joka nimettiin AVARN Security Oy:ksi. Tämä yhtiö muodostui suomalaisesta pörssiyhtiö Turvatiimi Oy:stä ja Suomen G4S Security Oy:stä tytäryhtiöineen. Yhdistyminen merkitsi konsernin työntekijämäärän nousua 2.800 joista uuden tytäryhtiön AVARN Cash Solutions Oy:n työntekijämäärä toimihenkilöineen oli n. 350. Yhtiön työntekijämäärä oli pudonnut edellisestä yrityskaupasta noin 100 työntekijällä johtuen alan kireästä kilpailusta, volyymien laskemisesta ja kannattavuuden parantamisen vuoksi suoritetuista toimipaikkojen vähentämisistä.

#### **2.3.4 Työntekijöiden ristiinkäyttäminen ja siinä ilmenneet ongelmat**

Vartioimisliiketoiminnassa oli käytetty vartiointialan työehtosopimusta, koska vartiointiliiketoiminnassa tehtävät työt oli siellä määritetty. Vastaavasti vartiointialan työtehtävistä ei ollut mitään mainintaa rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa. Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta on katsonut päätöksellään (5.3.2002/25) vartiointialan työehtosopimuksen yleissitovaksi. Vahvistamispäätöstä ei tehdä sopimuskausittain uudelleen, vaan päätös on voimassa, kunnes se muutetaan olosuhteiden muutoksen johdosta<sup>34</sup>.

Jo ennen G4S:n ja Turvatiimin yhdistymistä sekä AVARN:in aloittamista oli aloitettu toimipaikkojen yhdistämiset. Liiketaloudellisesti oli kannattavaa, että kaikki yhtiön samalla paikkakunnalla olevat toiminnot keskitettäisiin samaan kiinteistöön. Tällöin mm. oman kiinteistön vartiointi- ja turvallisuusjärjestelyt saatiin optimoitua edullisemmiksi. Toimipaikkojen yhdistymisiä tehtiin pääkaupunkiseudulla, Turussa, Tampereella, Porissa, Jyväskylässä, Mikkelissä ja Oulussa. Kustannussyistä myös esimiestyötä organisoi- tiin uudelleen. Esimerkiksi Oulussa vartioinnilla ja arvologistiikalla oli yksi yhteinen esimies. Tämä oli luontevaa, koska työntekijämäärä arvologistiikassa oli alle kymmenen ja esimies kykeni hallinnoimaan sekä vartioinnin että arvologistiikan työntekijöitään.

Pienillä paikkakunnilla, joissa työntekijöitä on vain muutamia kymmeniä, ongelmia alkoi muodostua, kun vartioinnissa työtunteja vähennettiin toimeksiantojen loppuessa ja

---

<sup>34</sup> Koskinen ym. 2008, 160

samanaikaisesti arvogistiikassa oli työvoiman tarvetta. Tällöin vartioinnin työvuoroja suunnitteleva esimies tiedusteli arvogistiikan esimieheltä, voisiko vartioinnin työntekijät tehdä työtunteja myös arvogistiikassa? Muussa tapauksessa vartioinnin työntekijöiden työtunteja täytyisi vähentää yhteistoimintamenettelyn kautta. Pienissä yksiköissä työtuntien tekeminen joustavasti eri toiminnoissa tuntui esimiehistä varsin käytännönläheiseltä menettelyltä. Myös työntekijät olivat tyytyväisiä, kun heitä voitiin ristiinkäyttää eri turvallisuusalan toiminnoissa. Samalla myös yhteenkuuluvuuden tunne kasvoi, koska juridisten yhtiöiden nimillä ei ollut työntekijän kannalta mitään merkitystä. Työntekijät mielsivät koko AVARN:in yhdeksi yhtiöksi. Tehdyssä haastattelututkimuksessa käytännön työnjohtajien vastaukset osoittivat, että työntekijöiden ristiinkäyttöä ei juuri tunnettu. Sen haittatekijät todettiin olevan ratkaistavissa mutta kysymys oli monesti vain asian kokemisesta vieraaksi.<sup>35</sup>

Työntekijöiden ristiinkäytössä havaittiin olevan seuraavia ongelmia:

- AVARN Security Oy:n vartijoilla ei ollut suppeaa turvallisuusselvitystä
- Luottotietoja ei ollut tarvinnut tarkastaa ja niitä tarkastettaessa saattoi tulla ilmi merkintöjä maksuhäiriöistä
- C-ajokortti ja ammattipätevyysajolupa puuttuivat
- Turvallisuuskulttuuri ja -välineiden käyttökokemus puuttui
- Yhteistoiminta eri AVARN yritysten välillä puuttui

Suppea turvallisuusselvitys ja luottotiedot olivat helpot tarkastaa kun työntekijältä oli saatu suostumus niiden tekemiseen. Käytännössä Suojelupoliisilta menee aikaa n. 3 viikkoa suppean turvallisuusselvityksen tekemiseen. Luottotiedot saadaan tarkastettua välittömästi. C-ajokortti ja ammattipätevyysajolupa tarvitaan arvogistiikan yksinajossa mutta mikäli työvuorossa on kaksi arvokuljettajaa, riittää, että ajoneuvon kuljettajalla on C-ajokortti ja ammattipätevyysajolupa. Toinen työntekijä toimii tällöin lastista vastaavana. Turvallisuuskulttuurin ja -välineiden käyttökokemus oli helposti järjestettävissä kouluttamisella.

Työntekijöiden ristiinkäytössä tuli ongelmia työehtosopimusten olennaisista eroavaisuuksista johtuen. Olennaiseksi kysymykseksi nousi, mitä työehtosopimusta työssä tuli

---

<sup>35</sup> Eri liiketoiminta-alueiden työnjohdon haastattelut 2017, liitteet 2, 3 ja 4

noudattaa? Työvuorosta maksettavasta palkasta nousi kiista silloin, kun esimerkiksi AVARN Security Oy:n vartija katsoi tehdessään AVARN Cash Solutions Oy:n arvokuljettajan työtä, että hänelle tuli maksaa siitä rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Yleissitovan työehtosopimuksen normien oikeusvaikutuksista on todettu, että yleissitovasta työehtosopimuksesta on etsittävä ko. työntekijää koskeva palkkaryhmä, jonka mukaan määräytyy hänen vähimmäispalkkaehtonsa.<sup>36</sup> Samoin työnantajan on kohdeltava samassa tai samanarvoisessa työssä olevia työntekijöitään palkkauksen osalta yhtäläisesti.<sup>37</sup> Jos työntekijän työ on erilaista kuin toisen työntekijän samanaikaisesti tekemä työ, on yleissitovasta työehtosopimuksesta tarkasteltava, onko työ määritetty alempaan palkkaryhmään. Koska arvokuljettajan työ oli rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa määritetty palkkaryhmiin 201 - 204 riippumatta siitä mitä arvokuljettajan työtä hän teki, on samapalkkaisuudelle peruste olemassa. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus pyrkiä palkkojen yhdenmukaistamiseen. Yleensä on edellytetty, että yhdenmukaistamisessa käytetään olemassa olevat keinot kohtuullisessa ajassa.<sup>38</sup>

Toinen oleellinen kysymys oli palkanlisien suuruus ja niiden määräytyminen. Esimerkiksi vartiointialan työehtosopimuksessa yötyölisää maksettiin klo 21 - 7 väliseltä ajalta 1,91 €/tunti. Vastaavasti rahankäsittelypalvelut- alan työehtosopimuksessa yötyölisää maksettiin tuntia vähemmältä ajalta, eli klo 21 - 6 väliseltä ajalta 2,57 €/tunti. Iltatyölisää maksettiin kummassakin työehtosopimuksessa klo 17 - 21 ajalta mutta vartiointialan työehtosopimuksessa sen suuruus oli 1,00 €/tunti ja rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa 1,30 €/tunti. Käytännössä asia hoidettiin maksamalla AVARN Security Oy:n työntekijälle rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja palkanlisiä hänen tehdessään arvokuljettajien tehtäviä.

Kolmas kysymys tuli esiin niissä tapauksissa missä arvokuljettaja teki työtunteja järjestyksenvalvojana. Tässä työssä maksettiin vartiointialan työehtosopimuksen taso III mukaista palkkaa, joka oli alempi kuin hänen arvokuljettajan työssään saamansa pr 201 - 204 mukainen palkkansa. Oli varsin luonnollista, että arvokuljettaja ei ollut kovin aktiivinen etsimään itselleen järjestyksenvalvojan työtä jos peruspalkka siinä oli alempi kuin

---

<sup>36</sup> Kairinen ym. 2002, 71

<sup>37</sup> Kairinen ym. 2002, 214

<sup>38</sup> Kuoppamäki 2008, 45

tavanomaisessa työssä. Työntekijä katsoi ”ansainneensa” korkeamman tuntipalkan eikä halunnut siitä luopua.

Neljäntenä kysymyksenä tuli esille työntekijän tekemien työtuntien laskeminen. Molemmat työehtosopimukset olivat tässä työssä jaksotyöajan piirissä. Jos AVARN Security Oy:n vartija teki työsopimuksensa mukaisesti vartiointialan työtä 90 tuntia kolmeviikkoisjaksossa ja tiedusteli mahdollisuutta tehdä työtunteja myös arvokuljetuksessa, oli näiden lisätyötuntien enimmäismäärä 30 tuntia samassa jaksossa. Tämä sen vuoksi, että työntekijän tehdessä suunnitellusti työtä enintään 120 tuntia kolmeviikkoisjaksossa on hänet katsottava kuukausipalkkaiseksi.<sup>39</sup> Sen yli menevät työtunnit ovat hänelle ylimääräisiä työtunteja, ellei kysymyksessä ole ns. tasoittumisjakson käyttäminen. Tasoittumisjakso on pituudeltaan kahden tavanomaisen jakson pituinen, eli 6 viikkoa. Tällöinkin yhden kolmeviikkoisjakson enimmäistuntimäärä on 128 tuntia.<sup>40</sup> Suurissa yksiköissä, missä on useita esimiehiä, saattoi tapahtua, että työntekijä teki työtunteja useissa eri yksiköissä jolloin hänen jaksokohtaiset työtuntinsa nousivat yli 120. Tällöin esimiehet eivät olleet huomanneet laskea työntekijän heille yhteensä tehtyjen työtuntien määrää. Työaikalaissa ei ole säännöstä viisipäiväisestä viikosta, joten työnantaja voi päätöksellään jakaa säännöllisen työajan myös kuudelle päivälle<sup>41</sup>. Toisaalta työntekijää sitoo vain hänen työsopimuksensa mukainen työntekovelvoitteensa. Tämä tarkoittaa, että työntekijän ei ole pakko tehdä enempää työtunteja kuin mitä hänen työsopimuksensa velvoittaa. Työvuorojen suunnitteluohjelma oli vartiointinnissa WFM ja rahankäsittelyliiketoiminnassa Roster. Järjestelmät eivät olleet yhteensopivia, jolloin ne eivät varoittaneet esimiestä ylityötunneille saakka menevistä suunnitelluista työtunneista.

Viidenneksi huomattiin ongelmalliseksi tehtyjä työtunteja maksettaessa se seikka, että kolmeviikkoisjaksot eivät olleet synkronoitu ajallisesti keskenään. Näin ollen ne alkoivat ja päättyivät eri aikaan. Tehtyjen työtuntien määrää oli vaikea seurata yhteen laskeamalla eri työviikkojen ja työvuorajaksojen aikana tehtyjä työtunteja johtuen jaksojen keskinäisistä päällekkäisyyksistä. Sittenkin myös rahankäsittelyliiketoiminta on siirtynyt vartiointin käyttämään WFM-suunnitteluohjelmaan ja samalla tehtiin myös työvuorajaksojen synkronointi.

---

<sup>39</sup> Vartiointialan tes, 9 §, s.9

<sup>40</sup> Vartiointialan tes 9 §, 9

<sup>41</sup> Rautiainen & Äimälä 2008, 64



Kuudenneksi tuli esille työntekijän työehtosopimuksen mukaisten lepoaikojen täyttyminen. Silloin, kun kyseessä oli vapaapäivinä tehty työ toisessa yksikössä, ei asiassa ollut ongelmaa. Sen sijaan, jos yövuoroja tekevä arvokuljettaja oli esimerkiksi piirivartijan työvuorossa yövuorojen välissä, ei työehtosopimuksen mukainen vähimmäislepoaika 10 tuntia täyttynyt. Tämä tuli esille myös haastattelututkimuksessa.<sup>42</sup>

Esimerkki työntekijän (työsopimus 90 tuntia/ kolmeviikkoisjakso) työviikosta:

Ma: yövuoro 21 - 7 (ti)

*Ti: piirivartijan työvuoro 14 - 20: pyydetty lisätyövuoro*

Ti: yövuoro 21 - 7 (ke)

Ke: yövuoro 21 - 7 (to)

Tässä tapauksessa maanantaina aloitetun yövuoron jälkeen on ollut lepoaikaa 7 tuntia ja pyydetyn piirivartijan lisätyövuoron jälkeen lepoaikaa on ollut vain 1 tunti. Jo työntekijöiden työturvallisuuden vuoksi seuraavan yövuoron tekeminen esimerkissä kuvatussa työvuorojärjestelyn jälkeen on vaarallista. Työturvallisuuslain 8 §:n todetun mukaisesti työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee nähdä esimerkkitapauksessa riski, jos se hyväksyy lisätyövuoron tekemisen. Tällöin vaarantuu niin työntekijän kuin hänen työparinsa työturvallisuus jälkimmäisenä yönä. Käytännössä työntekijät usein pyytävät mahdollisuutta lisätyövuorojen tekemiseen lisäänsioita saadakseen, mutta se ei poista työnantajan velvollisuutta valvoa sen lainmukaisuutta.

Koko AVARN Security Oy:ssä, sisältäen myös AVARN Cash Solutions Oy:n, käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa niin työnantaja kuin henkilöstöjärjestöjen edustajat toivat voimakkaasti esille yhteisen tahtotilan työntekijöiden ristiinkäytön edistämiseen työvoiman vähentämistilanteissa. Vallinneesta yhteisymmärryksestä huolimatta käytännön ongelmat ristiinkäytössä vaikuttivat niin paljon, ettei suurissa yksiköissä työntekijöiden ristiinkäyttö noussut merkittävästi. Pienissä yksiköissä asiassa oltiin huomattavasti joustavampia ja luovempia.

---

<sup>42</sup> Eri liiketoiminta-alueiden työnjohdon haastattelut 2017, liitteet 2, 3 ja 4

AVARN kävi keväällä 2017 asiaan liittyviä, selventäviä keskusteluja Paltan edustajien kanssa. Paltan kanta rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksesta luopumiseen oli hyvin käytännönläheinen, sillä se koki pienen työehtosopimuksen aiheuttavan sille kohtuuttoman suuren työmäärän verrattuna sen edustamien työntekijöiden lukumäärään. Keskusteluissa lähinnä sivuttiin käytännön toimia työehtosopimuksen ja siihen liittyvän erillisen sopimuksen eli ns. kotelon irtisanomiseen. Tiedusteltaessa Paltan näkemystä mahdolliseen työrauhan rikkoutumiseen, ei sitä pidetty uhkaavana tekijänä.<sup>43</sup>

## 2.4 Samasta työstä sama palkka

### 2.4.1 Yhdenvertainen kohtelu

PL:n 6 §:n mukaan ketään ei saa asettaa ilman perusteltua syytä eriarvoiseen asemaan toisen henkilön kanssa. Samapalkkaisuuden periaate estää työnantajaa arvioimasta työntekijöitä eriarvoisesti samaa työtä tehtäessä. Samaa palkkaa tulee maksaa paitsi samoista töistä myös samanarvoisista töistä.<sup>44</sup> Jos rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä oleva arvokuljettaja tekee työvuoroa mukanaan piirivartija, johon sovelletaan työehtosopimuksensa mukaisessa vartiointialan työssä vartiointialan työehtosopimusta, tulee heille maksaa työvuorosta samoja haittatyökorvauksia. Samapalkkaisuuden periaatteen mukaisesti samaa työtä tekevä arvokuljettaja ei voi saada yötyölisää 2,57 € tunnilta<sup>45</sup> ja piirivartija vastaavasti yötyölisää 1,91 € tunnilta.<sup>46</sup> Samalla tavalla samassa työssä, samassa työvuorossa olevat arvokuljettaja ja piirivartija eivät voi yövuorossa aamulla saada eriarvoisesti yötyölisää. Vartiointialalla yötyölisää maksetaan klo 7 saakka 1,91 €/tunti<sup>47</sup> kun vastaavasti rahankäsittelypalvelut-alalla yötyölisän 2,57 €/tunti maksaminen päättyy klo 6.<sup>48</sup>

Ehkä enimmin tasavertaisen kohtelun vaatimus tulee esille työntekijöiden keskinäisessä kanssakäymisessä. Työntekijät pitävät työnantajan kohtelua eriarvoisena, koska tehtävä työ on sama. Tämän vuoksi nähtiin myös paremmaksi siirtyä yhden työehtosopimuksen piiriin, joka on turvallisuusalan töihin suunniteltu. Niin vartiointi- kuin rahankäsittely-

<sup>43</sup> Paltan edustajien kanssa käyty kokoushaastattelu 2017, liite 1

<sup>44</sup> Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 116

<sup>45</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 18 §, 10

<sup>46</sup> Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>47</sup> Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>48</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 18 §, 10

palvelut-alan käytännön työnjohto toivat haastatteluissa voimakkaasti esille sen, ettei heillä ole mitään sitä vastaan, jos heidän työntekijänsä tekisivät töitä myös toisessa liiketoimintayksikössä.<sup>49</sup>

#### **2.4.2 Työjaksojen eriaikaisuus ja työvuorosuunnitteluohjelmistojen erilaisuus**

Jaksotyössä noudatettava kolmen kalenteriviikon pituinen ajanjakso ei ollut samanainen vartiointialan työehtosopimuksen piirissä olevilla verrattuna rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimukseen. Myös tämä seikka hankaloitti työvuorojen tekemistä toisessa työehtosopimuksessa. Vartiointialalla työjaksot suunniteltiin AVARN:ssa vuonna 2016 käyttöönotetulla WFM-ohjelmistolla, kun ne vastaavasti rahankäsittelypalvelualalla tehtiin Roster-ohjelmistolla. WFM-ohjelmiston käyttöönotossa siirrettiin sinne koko vartiointialan työehtosopimus määräyksineen ja sääntöineen. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta ei nähty tarpeelliseksi siirtää WFM-ohjelmistoon, koska oli tiedossa mahdollisuus työehtosopimuksen päättymiseen vuoden 2017 lopulla. Rahankäsittelyliiketoiminta jatkoi työvuorojen suunnittelua Roster-ohjelmistolla rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen käyttämisen loppuun saakka.

---

<sup>49</sup> Eri liiketoiminta-alueiden työnjohdon haastattelut 2017, liitteet 2, 3 ja 4

### 3 RAHANKÄSITTELYPALVELUT-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN OLENNAISET EROT VARTIOINTIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

#### 3.1 Erilaiset taulukkopalkat ja niiden kehittyminen

Rahankäsittelypalveluissa työtehtävät ovat määritetty eri palkkaryhmiin niiden vaativuuden mukaisesti. Rahankäsittelijöitä on kaikissa palkkaryhmissä (pr 101 - 104, 201 - 204 ja 301 - 304) mutta kaikki arvokuljettajat ovat vuoro-esimiehiä lukuun ottamatta palkkaryhmissä pr 201 - 204. Niin rahankäsittelyn kuin arvologistiikan vuoro-esimiehet ovat palkkaryhmissä pr 301 - 304. Palkkaryhmän ensimmäinen numero ilmaisee tehtävän vaativuustason ja viimeinen numero vastaavasti palvelusajan pituuden.

Tehtävien vaativuustasot:

Pr 101 - 104: perusrahan käsittelijän ja holvityöntekijän tehtävät

Pr 201 - 204: laajan rahankäsittelijän, arvokuljettajan ja täyttösuunnittelijan tehtävät

Pr 301 - 304: suurteholaskimen pääkäyttäjän, pääkassan ja vuoro-esimiehen tehtävät

Palvelusaikojen huomioiminen palkkaryhmissä:

Palvelusaika alle 3 vuotta: pr 101, 201 ja 301 (lähtötaso)

Palvelusaika yli 3 vuotta mutta alle 7 vuotta: pr 102, 202 ja 302

Palvelusaika yli 7 vuotta mutta alle 10 vuotta: pr 103, 203 ja 303

Palvelusaika yli 10 vuotta: pr 104, 204 ja 304

Yleisesti voidaan todeta, että vartiointialan työehtosopimus on lähtöpalkoiltaan korkeampi mutta rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä palkat nousevat korkeammaksi, kun työura kestää pidempään.<sup>50</sup> Tämä johtuu siitä, että vartiointialan työehtosopimuksessa on vain 2 vuoden ja 7 vuoden palvelusajan jälkeen tulevat ns. määrävuosikorotukset. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa palkat nousevat 3, 5, 7 ja 10 vuoden palvelusajan jälkeen. Taulukossa 3 on esitetty taulukkopalkkojen erot euroina pk-seudulla ja muualla Suomessa.

---

<sup>50</sup> TES Vertailu G4S Suomi, HR4 Solutions Oy 2012, liite 5

TAULUKKO 3. Palkkojen vertailu työehtosopimusten välillä

R-käsittelijät		Rk/vartiointi tes pk-seutu	Rk/vartiointi tes muu Suomi	
Lähtö, alle 3 v	pr 101	111	99	vartiointi 2 v
	pr 201	38	29	vartiointi 2 v
3-7 v	pr 102	105	95	vartiointi 2-7 v
	pr 202	30	22	vartiointi 2-7 v
7-10 v	pr 103	-7	-12	
	pr 203	-85	-88	
yli 10 v	pr 104	-171	-171	
	pr 204	-253	-251	
A-kuljettajat		Rk/vartiointi tes pk-seutu	Rk/vartiointi tes muu Suomi	
Lähtö, alle 3 v	pr 201	113	67	vartiointi 2 v
3-7 v	pr 202	107	60	vartiointi 2-7 v
7-10 v	pr 203	-7	-50	
yli 10 v	pr 204	-175	-213	

Taulukkopalkkoista määritettävä tuntipalkka kuukausipalkkaisten osalta lasketaan eri työehtosopimuksissa eri tavalla. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163.<sup>51</sup> Vartiointialan työehtosopimuksessa jakajaluku on 162.<sup>52</sup> Tällä on merkitystä esimerkiksi sunnuntaityökorvausta, ylityötuntipalkkaa tai erityislauantaikorvausta määritettäessä. Arviota tämän muutoksen kustannusvaikutuksesta ei ole kyetty kokonaisvaikutukseltaan laskemaan, mutta joka tapauksessa se tuo jonkin verran lisäkustannuksia vartiointialan työehtosopimusta käytettäessä.

<sup>51</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 24 §, 14

<sup>52</sup> Vartiointialan tes 35 §, 28

### 3.2 Kustannusvaikutukset palkanlisien suhteen

Yötyölisää maksetaan rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen alaisissa töissä klo 21 - 6 välillä.<sup>53</sup> Vartiointialan työehtosopimuksen alaisissa töissä yötyölisää maksetaan klo 21 - 7 eli jos työvuoro kestää aamuseitsemään, saa vartiointialalla yötyölisää tunnin enemmän.<sup>54</sup> Vastaavasti yötyöliisan määrä on rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa 2,57 €/tunti<sup>55</sup> ja vartiointialan työehtosopimuksessa 1,91 €/tunti.<sup>56</sup> Muutoksen kustannussäästö vuositasona on arvioitu olevan 31.394 €. Laskelmassa ei ole otettu huomioon yhden tunnin lisämaksuaikaa (klo 6 - 7), koska ei ole määritetty kuinka montaa työvuoroa se koskisi.

Iltatyölisää maksetaan molemmissa työehtosopimuksissa klo 17 - 21 välisenä aikana tehdystä työstä.<sup>57</sup> Iltatyöliisan suuruus sen sijaan on eri. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa se on 1,30 €/tunti<sup>58</sup> ja vartiointialan työehtosopimuksessa 1,00 €/tunti.<sup>59</sup> Muutoksen kustannussäästön vaikutus vuositasona on arvioitu olevan 12.078 €.

Hälytysraha tarkoittaa ylimääräistä korvausta, jos työntekijä joudutaan kutsumaan työhön työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta poiketen. Se voi tarkoittaa kutsua saapua työhön vapaapäivänä, kutsua saapua työhön aiemmin tai pyyntöä tehdä työvuoro pidempänä, kuin se oli merkitty työvuoroluetteloon. Muutoksesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa työntekijälle yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen hälytysraha.<sup>60</sup> Vartiointialan työehtosopimuksessa hälytystyöstä maksetaan kahden tunnin palkka, mikäli työvuoroluetteloon merkitystä seuraavasta työvuorosta ylimääräinen työvuoro alkaa ennen kuin 12 tuntia on kulunut edellisen työvuoron päättymisestä tai työnantaja ja työntekijä sopivat vapaa-aikana tehtävästä ylimääräisestä työvuorosta, josta ei ole ilmoitettu enemmän kuin 72 tuntia aiemmin.<sup>61</sup> Muutoksen kustannusvaikutukseksi vuositasona on arvioitu olevan 2.946 €.

---

<sup>53</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 19 §, 10

<sup>54</sup> Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>55</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 18 §, 10

<sup>56</sup> Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>57</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 18 §, 10 ja Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>58</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 18 §, 10

<sup>59</sup> Vartiointialan tes 27 §, 24

<sup>60</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 22 §, 13

<sup>61</sup> Vartiointialan tes 31 §, 26

Lauantailisää maksetaan lauantaina tehdystä työstä molemmissa työehtosopimuksissa samalla periaatteella. Sen sijaan lauantailisän suuruus on rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa 1,30 €/tunti<sup>62</sup> ja vartiointialan työehtosopimuksessa 2,00 €/tunti.<sup>63</sup> Muutoksen kustannussäästön vaikutus vuositasona on arvioitu olevan 5.538 €.

Sunnuntaityökorvausta maksetaan samoin perustein kummassakin työehtosopimuksessa eli se on ylimääräinen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä työtunnilta. Sunnuntaityökorvaustunteja maksettiin 4421 kpl (1.1.2017 - 31.10.2017) joten vuositasona niitä maksetaan arviolta 5.305 kpl. Tuntipalkan määrittäminen on eri työehtosopimuksissa erilainen. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa tuntipalkka saadaan jakamalla työntekijän henkilökohtainen kuukausipalkka luvulla 163<sup>64</sup>, kun vastaavasti jakajaluku vartiointialan työehtosopimuksessa on 162.<sup>65</sup> Tällöin tuntipalkaksi muodostuu korkeampi euromäärä, koska jakajaluku on pienempi. Kuitenkin 2.000 €:n keskipalkalla jakajaluvun vaikutus tuntipalkkaan on vain 7,5 snt. Näin ollen sunnuntaityökorvauksen osalta muutoksen kustannusvaikutukseksi on vuositasona arvioitu 500 €.

Perehdyttämislisää maksetaan rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä olevalle perehdyttäjälle 0,93 €/tunnilta, mikäli ei katsota perehdyttämisen kuuluvan hänen työnkuvaansa pr 301 - 304 olevassa työssä.<sup>66</sup> Tässä palkkaryhmässä ovat vuoroesimiehet, pääkassat ja suurteholaskimen pääkäyttäjät. Vartiointialan työehtosopimuksessa perehdytyslisiä maksetaan 1,00 €/tunti koko työvuorolta riippumatta siitä, kuinka monta tuntia perehdyttäminen kestää. Lisäksi vaaditaan, että perehdyttäjän on oltava ennalta määrätty ja pätevä. Jos perehdyttäminen on määritetty kuuluvan esimiestehtävään, perehdyttämislisiä ei makseta.<sup>67</sup> Muutoksen kustannusvaikutus vuositasona on arvioitu olevan 300 €.

Vartiointialan työehtosopimuksessa on myös määräykset työvuoron pidennyksestä maksettavasta korvauksesta, mitä ei ole lainkaan rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa. Työvuoron pidennys tarkoittaa, että työvuoroa pidennetään joko ilmoittamalla siitä työntekijälle ennen työvuoron alkua tai ilmoittaminen voidaan tehdä myös työvuoron aikana. Työvuoron pidentäminen vähintään 20 minuutilla korvataan maksamalla

---

<sup>62</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 19 §, 10

<sup>63</sup> Vartiointialan tes 28 §, 24 - 25

<sup>64</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 24 §, 14

<sup>65</sup> Vartiointialan tes 35 §, 28

<sup>66</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 29 §, 17

<sup>67</sup> Vartiointialan tes 25 §, 24

ylimääräinen tunnin palkka.<sup>68</sup> Jos työvuoron pidentäminen kestää yli tunnin maksetaan siitä ylimääräinen kahden tunnin palkka.<sup>69</sup> Pidentäminen voidaan tehdä myös työvuoron molemmista päistä mutta korvausta määritettäessä pidennykset lasketaan yhteen.<sup>70</sup> Työvuoron pidentämisen lisäksi maksetaan tavanomainen ylityökorvaus, joka on jaksotyössä 120 tuntia ylittävältä 18 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % korotettu tuntipalkka ja sen jälkeen 100 % korotettu tuntipalkka. Koska tilastotiedot puuttuvat arviota työvuoron pidennysten lukumäärästä ei ole kyetty arvioimaan.

### 3.3 Kustannusvaikutus palkitsemisjärjestelmästä luopumisesta

Koska vartiointialan työehtosopimuksessa ei ole palkitsemisjärjestelmää, päätettiin se rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen päättymisen myötä lopettaa. Palkitsemisjärjestelmä oli aloitettu vuonna 2002 mutta sen mitattavuus ja seurattavuus oli ollut jo vuosia ongelmallinen. Palkitseminen oli toteutettu jo vuosien 2015 - 2017 ajan tasasuuruksina rahaerinä kaikille sen piirissä oleville. Palkitsemisjärjestelmän erät maksettiin kaksi kertaa vuodessa ja summat olivat olleet 380 – 520 €/erä. Tämä ei ollut yksilötasolla kannustavaa, vaikka palkitsemisjärjestelmän alkuperäisenä tarkoituksena oli kannustaa yksittäisiä työntekijöitä alati laadukkaampiin ja tehokkaampiin työsuorituksiin. Palkitsemisjärjestelmä koski kaikkia työntekijöitä joiden työtunnit olivat keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa.

Johtuen PALTAN myöhässä tekemästä palkitsemisjärjestelmäsopimuksen irtisanomisesta ulottui sen vaikuttavuus kuukautta pidemmälle kuin itse rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus, joka päättyi 31.10.2017. Näin ollen palkitsemisjärjestelmän viimeinen ajanjakso oli 1.7.2017 - 30.11.2017 ja summa 384,25 €/työntekijä.

Työehtosopimuksen päättymistä koskevissa neuvotteluissa syksyllä 2017 työnantaja esitteli henkilöstöjärjestöjen edustajille vaihtoehtoja palkitsemisjärjestelmästä luopumisen vaikutuksista. Näitä olivat:

---

<sup>68</sup> Vartiointialan tes 31 §, 26

<sup>69</sup> Vartiointialan tes 31 §, 26

<sup>70</sup> Vartiointialan tes 31 §, 26



- Palkitsemisjärjestelmästä luovutaan 1.12.2017 lukien ilman, että muutoksen vaikutuksia kompensoidaan työntekijöille lainkaan
- Palkitsemisjärjestelmästä luovutaan 1.12.2017 lukien ja sen piirissä olleiden työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 3,0 %.
- Palkitsemisjärjestelmästä luovutaan 1.12.2017 lukien ja kaikkien työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,5 %.

Henkilöstöjärjestöjen edustajat esittivät neuvotteluissa palkitsemisjärjestelmän luopumisen kompensoimista kaikille työntekijöille 3,0 % korotuksella henkilökohtaisiin palkkoihin. AVARN ei voinut suostua esitykseen, koska kustannusvaikutus olisi ollut suurempi kuin olemassa olevan palkitsemisjärjestelmän jatkaminen. AVARN ilmoitti ratkaisun olevan kompensaation, missä jokaisen työntekijän 30.11.2017 voimassaolevaa henkilökohtaista palkkaa korotetaan 1.12.2017 lukien 1,5 %:lla. Näin ollen myös ne työntekijät, joiden työtuntimäärä oli ollut vähäinen (keskimäärin alle 20 viikkotyötuntia), saivat 1,5 %:n korotuksen henkilökohtaiseen palkkaansa, vaikka he eivät olleet aikaisemmin saaneet palkitsemisjärjestelmän erää lainkaan.

Palkitsemisjärjestelmän kustannusvaikutus oli vuonna 2017 huomioiden joulukuun puuttuminen, vuositasolla 194.236 €. Vastaavasti elokuun 2017 palkkaerä oli 668.076 €, joten siitä määritettävä 1,5 % korotus olisi kuukaudessa 10.021 € eli vuositasolla 120.252 €. Muutoksen palkkakuluja vähentävä vaikutus olisi siis vuodessa 91.861 €.

Palkkakuluja tulevina vuosina vähentää lisäksi se, että uusissa työsuhteissa kompensaatiota henkilökohtaisen palkan korottamiseen 1,5 %:lla ei ole. Nykyisten työntekijöiden 1,5 %:lla korotettua henkilökohtaista palkkaa maksetaan kunnes työntekijä itse irtisanoutuu, hänet irtisanotaan tai hän jää eläkkeelle. Vaikka kustannusvaikutus siis pienenee joka vuosi, kestää arviolta vähintään 20 vuotta ennen kuin viimeiset palkitsemisjärjestelmän piirissä olleet työntekijät ovat poistuneet työvoimasta. Huomioiden vaihtuvuus ja luonnollinen poistuma on kustannussäästöksi arvioitu (20 vuoden poistuman olettamalla) 6.000 €/vuosi.

### 3.4 Kustannusvaikutus arkipyhämuutoksesta

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus määrittä vuosittain yhteensä 11 arkipyhää jotka olivat kirkollista juhlapyhiä tai muita vakiintuneita pyhäpäiviä. Arkipyhän sijoittuminen työjaksoon lyhensi työntekijän työaikaa. Jos työntekijä oli arkipyhänä työssä, oli työajan lyhennys annettava joko samaan työjaksoon tai viimeistään kolmen kuukauden kuluessa arkipyhäjaksoson päättymisestä.<sup>71</sup> Tämä tarkoitti, että esimerkiksi yhden arkipyhän sijoittuminen työvuorajaksoon lyhensi se työntekijän työtuntimäärää 8 tunnilla, eli jaksossa tehtäviksi työtunneiksi tuli 112. Jos työntekijä työskenteli arkipyhänä, oli vastaava vapaa annettava samassa työjaksossa, jolloin työtä tehtiin sama 112 tuntia.

Vartiointialan työehtosopimuksessa määritettyjä arkipyhiä oli 8 mikä johtui turvallisuusalan luonteesta. Vartijoita tarvitaan periaatteessa kaikkina vuoden päivinä, myös arkipyhinä. Arkipyhiä ollessa 3 vähemmän kuin rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa, merkitsee se vuosityöajan kasvua kokoaikaisella työntekijällä 24 tuntia. Kustannussäästö arkipyhämuutoksesta on laskettu olevan 54.714 €. Vartiointialalla arkipyhän työaika lyhentävä vaikutus on annettava samaan jaksoon mutta kuitenkin viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.<sup>72</sup>

### 3.5 Kaksinkertainen luottamusmiesjärjestelmä

Pro on ollut mukana PAU:n kanssa neuvotteluosapuolina työnantajaliitto Palta ry:n kanssa rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa. AVARN on sopinut työntekijäliittojen kanssa luottamusmiesorganisaation:

PAU:

- Pääluottamusmies (½ päiväinen)
- Alueluottamusmies. Tampere laskenta
- Alueluottamusmies, Tampere kuljetus
- Alueluottamusmies, Oulu laskenta
- Alueluottamusmies, Mikkeli kuljetus (plm:n sijainen)

---

<sup>71</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 10 §, 6

<sup>72</sup> Vartiointialan tes 19 §, 14

Pro:

- Pääluottamusmies (½ päiväinen)
- Alueluottamusmies, Joensuu kuljetus
- Alueluottamusmies, Vantaa laskenta (plm:n sijainen)

Alueellinen jako on tehty sillä perusteella, kummalla liitolla on kyseisessä yksikössä enemmän edustettavia. Koska kaikille paikkakunnille ei ole valittu alueluottamusmiestä, ovat pääluottamusmiehet saaneet ajankäyttöä rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen määräyksiä enemmän.<sup>73</sup> He ovat edustaneet luottamushenkilönä pienten paikkakuntien työntekijöitä. Pääluottamusmiehillä on sopimuspalkka, joka on määritetty heidän luottamustehtävään siirtymähetkellä nauttimineen henkilökohtaisten palkkojen, tehtäväkohtaisten lisien ja haittatyökorvausten yhteismääränä. Alueluottamusmiehet ovat saaneet rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen määräysten mukaisen luottamusmiespalkkion 84,33 € kuukaudessa<sup>74</sup>.

Pro:n osalta kustannusvaikutus kahden alueluottamusmiehen luottamusmiespalkkioina on 2.023,92 € vuodessa. Pääluottamusmiehen osalta kustannuserä on vuodessa 15.625 € ja liiton kanssa on sovittu vuosittaisesta 15 päivän mittaisesta työnantajan tukemasta koulutuksesta. Pro:n osalta luottamusmiesorganisaation kokonaiskustannusvaikutus on 19.268,92 €.

---

<sup>73</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes, Luottamusmiessopimus 8 §, 40

<sup>74</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes, Luottamusmiessopimus 9 a §, 42

## 4 MITÄ OLENNAINEN MUUTTUU, KUN SIIRRYTÄÄN VARTIOINTIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISEEN KAIKESSA TURVALLISUUSALAN TYÖSSÄ

### 4.1 Työaikamuoto jaksotyöksi ja työvoiman ristiinkäyttö

Suurin muutos on koko rahankäsittelypalvelut-alan liiketoiminnan käyttämän työaikamuodon yhtenäistyminen jaksotyöhön. Aiemmin arvologistiikka käytti tätä työaikamuotoa mutta rahankäsittely käytti työaikamuotona viikkotyöaikaa. Sen käyttäminen oli perusteltu sillä, että rahankäsittelyä tehtiin pääsääntöisesti päivätyönä arkisin, kuten toimistotyötä, jolloin työvuorojen pituudet olivat pääsääntöisesti 8 tuntia päivässä. Sen sijaan arvologistiikassa työvuorojen pituudet saattoivat vaihdella 6 ja 12 tunnin välillä ja työtä tehtiin myös lauantaisin sekä jonkin verran myös sunnuntaisin. Kustannustehokkuuden lisääntyessä yö- ja viikonlopputyön määrää on tuntuvasti vähennetty.

Työnantajan kannalta yksi yhtenäinen työaikamuoto helpottaa työvuorojen jaksosuunnittelua eli 3 viikkoa pitkä jakso on aina kuukausipalkkaisella työntekijällä 120 työtuntia sisältävä, ellei jaksossa ole työaikaa lyhentäviä arkipyhiä ja jollei tasoittumisjakso ole käytössä. Vartiointialan työehtosopimuksessa arkipyhiä<sup>75</sup> ovat:

- loppiainen
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- toinen joulupäivä

Aiemmassa rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa arkipyhiä<sup>76</sup> olivat lisäksi pitkäperjantai, joulupäivä ja uudenvuoden päivä, jotka tulee jatkossa korvata työajalla.

---

<sup>75</sup> Vartiointialan tes, 20 §, 15

<sup>76</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 10 §, 6

Työvuorajakson suunnittelu helpottuu, koska yksi työviikko voi olla enintään 48 työtuntia sisältävä ja se tasataan kahdessa muussa jakson sisältämässä työviikossa. Toisin sanoen, esimiesten ei tarvitse pyrkiä saamaan työntekijän yksittäistä työviikkoa 40 työtunnin pituiseksi vaan ainoastaan koko jaksoa 120 työtunnin pituiseksi.

Ylityön määrään työaikamuodon muutoksella ei ole merkitystä, koska tehdyt ylityöt arvokuljetuksessa ja rahankäsittelyssä ovat olleet vähäisiä. Taulukossa 4 ovat toteutuneet ylityöt rahankäsittelyssä 5 kuukauden ajalta alkuvuona 2017.

TAULUKKO 4. Ylitöiden määrät yksiköittäin 1-5/2017

<b>Rahankäsittely</b>	<b>50 %</b>	<b>100 %</b>
Vantaa	147	72
Tampere	66	2
Oulu	1	0
<b>Yht.</b>	<b>214</b>	<b>74</b>

<b>Arvologistiikka</b>	<b>50 %</b>	<b>100 %</b>
Vantaa	320	6
Tampere	519	0
Oulu	36	0
Jyväskylä	163	2
Joensuu	14	0
Kajaani	50	49
Mikkeli	108	0
Pori	101	7
Seinäjoki	223	32
Turku	38	0
<b>Yht.</b>	<b>1572</b>	<b>96</b>

Arvologistiikassa tehtyjen ylitöiden määrät ovat selkeästi suuremmat kuin rahankäsittelyssä.

#### 4.1.1 Työvuorojen pituudet joustavammiksi

Työnantajaa työvuorosuunnittelussa helpottava muutos on päivittäisen vähimmäistyöajan lyhentyminen 5 tuntiin<sup>77</sup> aiemman 6 tunnin<sup>78</sup> sijasta. Nyt työvuorosuunnittelussa voidaan esimerkiksi tasata työviikkoina maanantaina tehtyä 12 tunnin työvuoroa torstaina tehtävällä 5 tunnin työvuorolla. Tässä esimerkissä voidaan tiistaille suunnitella 8 tunnin työvuoro, keskiviikolle 9 tunnin ja perjantaille 10 tunnin työvuoro. Koska työviikkoja ei tarvitse suunnitella 40 työtuntiin voidaan volyymivaihteluiden vuoksi työviikkojen keskinäisiä pituuksia joustavasti säädellä.

Vartiointialan työehtosopimus antaa mahdollisuuden sopia 16 tunnin työvuoroista mutta tarpeen ollessa pidempiaikainen, on asiasta sovittava pääluottamusmiehen kanssa.<sup>79</sup> Vartiointialan työehtosopimus sisältää kirjauksen siitä, ettei työntekijä saa perusteetta kieltäytyä poikkeavasta pitkästä työvuorosta.<sup>80</sup> Työnantajan käskyvalta kytkeytyy direktio-oikeuteen, joka on yksi työsuhteen tunnusmerkki.<sup>81</sup> Työnantaja voi siis toimivallaan antaa käskyn työntekijälle pitkästä, 16 tunnin mittaisesta, työvuorosta ja työntekijän on se tehtävä. Jos hän ei sitä tee, on hänellä oltava siihen peruste. Työnjohtovaltaa rajoittavia kriteereitä on kohtuus ja direktio, joka edellyttää työntekijältä kohtuuttomia, ei ole tehokas.<sup>82</sup> Jos työnantaja määräisi aina saman työntekijän tekemään 16 tunnin työvuoroja ilman, että muut saman työyksikön työntekijät joutuisivat niitä tekemään, on se vastoin TSL:n 2:2 §:n tasapuolisen kohtelun periaatetta.

#### 4.1.2 Työvuoron pidennys

Vartiointialan työehtosopimus sisältää myös määräyksen työvuoron pidennyksestä johtuvasta korvauksesta.<sup>83</sup> Pidennys tarkoittaa ennalta arvaamatonta, työvuoroluetteloön merkitystä työvuorosta poikkeavaa toteutunutta työaika. Se voi olla esimerkiksi pääkassatoiminnoissa kassantäsmäytykseen käytettävän ajan poikkeuksellinen kesto tai arvologistiikassa tapahtunut ajoneuvorikko. Jos työvuoro pidentyy 20 minuuttia, makse-

---

<sup>77</sup> Vartiointialan tes 10 §, 11

<sup>78</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 8 §, 4

<sup>79</sup> Vartiointialan tes 10 §, 10

<sup>80</sup> Vartiointialan tes 10 §, 11

<sup>81</sup> Kairinen ym. 2002, 84

<sup>82</sup> Kairinen ym. 2002, 87

<sup>83</sup> Vartiointialan tes 31 §, 26

taan siitä ylimääräinen tunnin palkka. Vastaavasti jos pidennys kestää yli 1 tunnin, maksetaan ylimääräinen 2 tunnin palkka. Tämän työvuoron pidennyksen korvauksen lisäksi maksetaan samalta ajalta normaali ylityökorvaus, joka on suunnitellun työvuoroluettelon ylittäviltä 18 ensimmäisiltä tunneilta 50 % korotettu tuntipalkka ja sen jälkeen 100 % korotettu tuntipalkka.

Työvuoron pidennyskorvauksen pelättiin aiheuttavan taktikointia eli kun työntekijä havaitsee, että työvuoro on ylittymässä, ryhdyttäisiin hidastelemaan, jotta oikeus ylimääräiseen tunnin palkkaan syntyisi. Ensimmäisten kokemusten perusteella näin ei ole käynyt. Sen sijaan työntekijät ovat toivoneet mahdollisuutta siirtää työvuoron pidennyksen korvaus aikana työaikapankkiin.<sup>84</sup>

#### 4.1.3 Hälytysraha

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa on mainittu ne edellytykset milloin hälytysraha tulee maksaa.<sup>85</sup> Periaatteena on, että työntekijän jo poistuttua työpaikalta työnantaja on häneen yhteydessä ja sopii työvuoroluetteloön merkitystä seuraavasta työvuorosta poikkeavasta työvuorosta. Tämä sovittava työvuoro voi olla joko työntekijälle suunniteltuna vapaapäivänä tai työvuoroluetteloön merkitystä työvuoron aloitusaajasta poikkeavana aikana aloittaa työvuoro. Näissä tapauksissa työntekijälle maksetaan 1 tunnin tuntipalkkaa vastaava hälytysraha.

Vartiointialan työehtosopimuksessa hälytysrahan maksaminen on sidottu siihen aikaan, milloin työntekijän jo poistuttua työpaikalta ja työnantajan ollessa yhteydessä työntekijään, työntekijän on tultava tekemään työvuoroluetteloön merkitystä työvuorosta poikkeava työ.<sup>86</sup> Mikäli tämä poikkeava työ on aloitettava ennen kuin 12 tuntia on kulunut edellisen työvuoron päättymisestä, on maksettava 2 tunnin palkka hälytystyöstä. Sama hälytysraha on maksettava, mikäli työntekijä kutsutaan työvuoroon vapaa-aikanaan josta hänelle ei ole ilmoitettu vähintään 72 tuntia ennen työvuoron alkamista. Lisäksi mi-

---

<sup>84</sup> Vartiointialan tes 21 §, 16–18

<sup>85</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 22 §, 13

<sup>86</sup> Vartiointialan tes 31 §, 26

käli hälytystyöhön saapuminen aiheuttaa matkakustannuksia, korvataan ne kuten tavanomaisessa työmatkassa.<sup>87</sup>

Käytännössä vartiointialan työehtosopimuksen mukainen hälytysraha merkitsee lisäkustannuksena yhden tunnin palkan entiseen rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimukseen verrattuna.

Hälytysrahaa maksettiin rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä olleille työntekijöille vuonna 2016 yhteensä 354 kappaletta ja sen kustannusvaikutus oli 4.477,65 €. Koska hälytysrahan määritelmä muuttuu kaksinkertaiseksi, on lisäkustannusvaikutus 4.477,65 €.

#### 4.2 Ansiotasoon vaikuttavat muutokset

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä olleiden työsuhteiden siirtymisellä vartiointialan työehtosopimukseen ei ole palkkojen osalta merkittävää suoranaista kustannusvaikutusta. AVARN teki PAM:in kanssa siirtymävaiheen muutoksen hallitsemiseksi sopimuksen, jossa työntekijöiden henkilökohtainen palkka sovittiin säilytettäväksi samalla tasolla kuin se oli ollut rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen päättymisen hetkellä. Tämä toteutettiin määrittämällä henkilökohtaisten palkkojen erotuksen suuruinen cash-lisä. Niissä tapauksissa missä työntekijän olemassa ollut palkka oli alempi kuin vastaava palkka vartiointialan työehtosopimuksessa, cash-lisää ei tullut määritettäväksi vaan uusi palkka muodostui suoraan vartiointialan työehtosopimuksesta.

Esimerkki arvokuljettajan palkan muodostumisesta rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen aikana ja saman palkan muodostuminen vartiointialan työehtosopimuksen aikana:

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus:

Taulukkopalkka (pk-seutu, pr 203)	2.111 €
Henkilökohtainen lisä	89 €
Työntekijän vanha kokonaispalkka	2.200 €

---

<sup>87</sup> Vartiointialan tes 31 §, 26 - 27



Vartiointialan työehtosopimus:

Tasopalkka (pk-seutu, IVA, yli 7 v)	2.104 €
Henkilökohtainen lisä	89 €
Cash- lisä	7 €
Työntekijän uusi kokonaispalkka	2.200 €

Siirtymistä vartiointialan työehtosopimuksen piiriin oli tutkittu ulkopuolisen HR4-yhtiön tekemällä selvityksellä jo vuonna 2012.<sup>88</sup> Tässä selvityksessä on todettu pienten työehtosopimusten palkkakehityksen olevan korkeampaa kuin suurien työehtosopimusten. Näin ollen jatkaminen rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa olisi todennäköisesti merkinnyt AVARN:lle palkkakustannusten nousua verrattuna vartiointialan työehtosopimuksen käyttöönottoon.

1.11.2017 jälkeen tehtyjen uusien työsuhteiden osalta lähtötason palkka vartiointialan työehtosopimuksen mukaisesti on korkeampi kuin aiemmin ellei työntekijällä ole ollut hyväksi luettavaa palveluaikaa rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimukseen. Rahankäsittelyssä lähtötason kuukausipalkka oli perusrahan käsittelijän tehtävässä pääkaupunkiseudulla 1.814 € (pr 101) ja laajassa rahankäsittelijän tehtävässä 1.887 € (pr 201).<sup>89</sup> Arvokuljettajan lähtötason palkka pääkaupunkiseudulla oli 1.887 € (pr 201). Vartiointialan työehtosopimuksen mukaisesti 1.11.2017 alkaen rahankäsittelyn tasopalkka (IV) pääkaupunkiseudulla oli 1.925 € ja arvokuljettajan vastaava tasopalkka (IVA) oli 2.000 €. <sup>90</sup>Taulukossa 5 on rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen ja vartiointialan työehtosopimuksen taulukkopalkat euromääräisinä.

---

<sup>88</sup> TES vertailu G4S Suomi, HR4 Solutions Oy 2012, liite 5

<sup>89</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes, palkkaliite 1, 30 - 31

<sup>90</sup> Vartiointialan tes, 25 §, 23

TAULUKKO 5. Taulukkopalkat euroina

R-käsittelijät		Rk tes		Vartiointi tes		
		pk-seutu	muu Suomi	pk-seutu	muu Suomi	
Lähtö, alle 3 v	pr 101	1814	1762	1925	1861	vartiointi 2 v
	pr 201	1887	1832	1925	1861	vartiointi 2 v
3-7 v	pr 102	1871	1817	1976	1912	vartiointi 2-7 v
	pr 202	1946	1890	1976	1912	vartiointi 2-7 v
7-10 v	pr 103	2033	1974	2026	1962	
	pr 203	2111	2050	2026	1962	
yli 10 v	pr 104	2197	2133	2026	1962	
	pr 204	2279	2213	2026	1962	
A- kuljettajat		Rk tes		Vartiointi tes		
		pk-seutu	muu Suomi	pk-seutu	muu Suomi	
Lähtö, alle 3 v	pr 201	1887	1832	2000	1899	vartiointi 2 v
3-7 v	pr 202	1946	1890	2053	1950	vartiointi 2-7 v
7-10 v	pr 203	2111	2050	2104	2000	
yli 10 v	pr 204	2279	2213	2104	2000	

#### 4.2.1 Taulukkopalkkojen muutokset ja koulutuksen vaikutus palkkaan

Taulukkopalkkojen vertailussa on otettava huomioon työehtosopimusten erilainen palkankehittyminen työvuosien aikana. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa lähtötason palkkaa korotettiin ensimmäisen kerran 3 vuoden täytyttyä. Seuraavat korotukset tulivat 7 ja 10 palvelusvuoden jälkeen.<sup>91</sup> Jos työntekijä oli suorittanut vartijan ammattitutkinnon tai turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon annettiin näistä hyvityksenä 1 palvelusvuosi lisää.<sup>92</sup>

<sup>91</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes, palkkaliite 1, 30 - 31

<sup>92</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes, palkkaliite 1, 30

Vartiointialan työehtosopimuksessa työssäoloaika merkitsi lähtötason palkan korottamista ensimmäisen kerran palvelusaikalisällä 2 vuoden työssäolon jälkeen.<sup>93</sup> Seuraavan kerran työntekijä saa korotuksen tasopalkkaan 7 vuoden työssäolon jälkeen. Tämän jälkeen tasopalkkaa ei koroteta palvelusaikalisällä. Vartiointialan työehtosopimus sisältää myös koulutuslisän<sup>94</sup> jos työntekijä on suorittanut:

- Turvallisuusalan perustutkinto
- Vartijan ammattitutkinto
- Virastomestarin ammattitutkinto
- Tekniikan erikoisammattitutkinto
- Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto

Koulutuslisä on 40 € kuukausipalkkaisille ja 25 senttiä tuntipalkkaiselle. Koulutuslisää voi saada vain yhdestä tutkinnosta.

Jo olemassa oleviin työsuhteisiin taulukkuuukausipalkkojen muutokset vaikuttivat teknisesti eli kokonaispalkkaa ei PAM:in kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti muutettu alentavasti. Koska turvallisuusalan erityisen koulutuksen vaikutus työssäoloaikaa lisäävästi 1 vuodella poistui ja sen tilalle tuli kiinteä koulutuslisä, ei näiden yhteensovittamisella laskettu olevan kustannuksia lisäävää vaikutusta.

#### **4.2.2 Palkanlisien muutokset**

Rahankäsittelyä tehdään pääosin maanantaista perjantaihin päivä- ja ilta-aikaan. Näin ollen rahankäsittelytehtävissä työskenteleville maksettavien palkanlisien määrä ei ole merkittävästi kuukausittaista ansiotasoa nostava tekijä. Sen sijaan arvologistiikassa kuljettajatehtävissä olevat työntekijät tekevät työtä pääosin ilta- ja yöaikaan, jolloin näiden lisien määrä on merkittävästi ansiotasoa nostava. Palkanlisät vaikuttavat myös keskituntiansion (KTA) laskentaan.<sup>95</sup> KTA määritetään vuosineljänneksittäin ja sillä maksetaan työntekijälle palkka sairausloman, työajan lyhennysvapaan, arkipyhävapaan tai koulu-

---

<sup>93</sup> Vartiointialan tes 25 §, 23

<sup>94</sup> Vartiointialan tes 25 §, 24

<sup>95</sup> Vartiointialan tes 34 §, 27

tukseen käytetyltä ajalta.<sup>96</sup> Jonkin verran keräily- ja vaihtorahakuljetuksia tehdään myös lauantaisin ja hyvin vähäisissä määrin sunnuntaisin tai arkipyhinä sekä juhlapäivinä. Palkanlisillä on näin ollen merkitystä keskituntiansiota nostavana tekijänä, joka korvasi työntekijälle esimerkiksi sairausloman aikana saamatta jääneiden palkanlisien osuuden.

Palkanlisien merkitys yleisestikin turvallisuusalan työntekijöille voi olla tärkeä niissä työtehtävissä joissa niiden osuus kuukausiansioissa on tuntuva. Työehtosopimuksen mukaisissa palkanlisissä tapahtuvat muutokset vaikuttavat siis myös KTA laskentaan ja siten myös jonkin verran kokonaisansiotasoon. KTA:n muutoksen kustannusvaikutusta työehtosopimuksen muutokseen liittyen ei ole määritetty.

#### 4.2.3 Pesuraha

Vuodesta 2002 oli rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä olleille arvokuljettajille, joilla oli työvaatteiden käyttöpakko, maksettu verotonta pesurahaa 6,59 € kuukaudessa. Pesurahaa ei ollut mainittu työehtosopimuksessa, mutta siitä oli erillissopimus PAU:n ja Pro:n kanssa. Pesurahan maksamisella työnantaja vältti työvaatteiden puhtaanapidosta aiheutuvan ongelman samoin kuin suojaliivien päällyksen pesun. Varsinkin kesäaikana kuumalla säällä työvaatteiden alla pidettävien suojaliivien päällystäytyy pestä jokaisen työvuoron jälkeen.

Vartiointialan työehtosopimus ei tuntenut pesurahaa eikä siitä ollut tehty erillistä sopimusta. G4S:ssä työvaatteiden puhtaanapito tapahtui yhteistyösopimuksella SOL Oy:n kanssa. Joissain erityistehtävissä, kuten vaativissa aulapalvelukohteissa, työvaatteet toimitettiin kemialliseen pesuun varusvarastolle, joka palautti ne pestyinä takaisin työntekijälle. Työntekijällä oli oltava vähintään 2 pukukertaa puhtaanapidon järjestämiseksi.

Turvatiimin työntekijöillä ei ollut yhtenäistä menettelyä työvaatteiden puhtaanapidosta vaan se oli järjestetty yksikkökohtaisesti. Osissa yksiköitä maksettiin kuukausittain 3 €:n suuruista pesurahaa ja useimmissa yksiköissä jaettiin pesuainetta joko määräerin tai vapaamuotoisesti.

---

<sup>96</sup> Vartiointialan tes 34 §, 27 - 28

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen päättyessä sovittiin PAM:in kanssa yhtenevästä menettelystä koko AVARN:ssa. Työnantaja hankkii pesuainetta yksiköihin ja sitä jaetaan kaksi kertaa vuodessa, yhden kilon paketti kerrallaan. Arvokuljettajien osalta suojaliivien päällyksen puhtaanapito-ongelma oli ratkaistu jo aiemmin, kun suojaliivien käyttö lopetettiin.

Kustannussäästöksi arvokuljettajien osalta on laskettu vuodessa noin 60 €/työntekijä eli 11.640 €.

#### **4.2.4 Ruuhkalisä**

Vuodesta 2002 alkaen oli työntekijöille joilla oli ollut oikeus ns. joulukauden ruuhkatyökorvaukseen, maksettu nimikkeeltään muutettua ruuhkalisää 6,48 € kuukaudessa. Alkuun lisän maksuperuste oli, että joulukuun aikaan katsottiin työmäärän kasvavan poikkeuksellisen suureksi ja siksi oletettiin työntekijältä tavanomaista enemmän joustavuutta kiiretilanteissa. Sittemmin tehdyt laskelmat osoittivat, ettei joulun aika ollut sen kiireisempää kuin muutkaan ajanjaksot. Näin ollen päätettiin, ettei ruuhkalisän piiriin oteta enää uusia työsuhteita vaan se säilyy ainoastaan niillä, joilla se oli ollut muutosvaiheessa vuonna 2002. Sopimus liitettiin ns. Falckin-koteloon, jonne koottiin kaikki etuisuudet joita ei maksettu vuoden 2002 jälkeen työsuhteeseen tulleeille. Ruuhkalisän maksaminen muutettiin kuukausittaiseksi jakamalla silloinen kuukauden ajalta maksettu joulukauden ruuhkatyökorvaus luvulla 12 ja maksamalla se sen jälkeen kuukausittain. Muutoshetkellä 30.11.2017 ruuhkalisää maksettiin 105 arvokuljettajalle, yhteensä 680,40 € kuukaudessa.

Työehtosopimusten muutosneuvotteluissa sovittiin, että ruuhkalisä sisällytetään niille arvokuljettajille joilla se oli, cash-lisään jossa se säilyy kiinteänä osana. Kustannussäästöä syntyy siinä tapauksessa, kun työntekijä irtisanoutuu, hänet irtisanotaan tai kun hän jää eläkkeelle. Ruuhkalisän maksamisen päättymisen näkyy pienenä kustannussäästönä jonka määrää ei ole laskettu.

### **4.3 Yhteistyö ammattiliittojen kanssa**

#### **4.3.1 Luottamusmiesjärjestelmän muutokset**

Koska vartiointialan työehtosopimus oli tehty PAM:in kanssa, jäivät PAU ja Pro vaille edustettavia. PAM:in kanssa tehdyssä sopimuksessa päätettiin, että PAU:n olemassa olevat luottamushenkilöt säilyttävät tehtävänsä eli mandaattinsa sovitun ajanjakson verran. Tämä tarkoitti alueluottamusmiehillä vuoden 2018 loppuun ja pääluottamusmiehellä vuoden 2019 loppuun saakka ulottuvaa ajanjaksoa. Pro:n luottamusmiesorganisaatio purettiin. Tämän jälkeen on neuvoteltava uusi luottamusmiesorganisaatio. PAU antoi entisille edustettavilleen suosituksen siirtyä PAM:in jäseniksi.

#### **4.3.2 Suhteet ammattiliittoon**

Yhteistyö PAM:in kanssa työehtosopimusmuutoksen toteuttamisen jälkeen on sujunut kitkatta. Tarvetta erimielisyyspöytäkirjojen tekemisille ei ole ollut. Työntekijöiden kysymykset on tuotu neuvoteltavaksi AVARN:lle heti niiden ilmenemisten jälkeen. Loppujen lopuksi työntekijöille on ollut varsin vähän merkitystä noudatettavalla työehtosopimuksella. Työsuhteessa maksettava palkka ei ole kenelläkään alentunut, vaan päinvastoin, kaikki saivat 1,12,2017 alkaen 1,5 %:n korotuksen sen hetkiseen henkilökohtaiseen palkkaan palkitsemisjärjestelmän purkamisen vuoksi. Vartiointialan työehtosopimuksessa oli myös työaikapankki, mutta sitä ei ollut otettu käyttöön. Koska varsinkin rahankäsittelystä saatiin pyyntöjä työaikapankin käyttöönotolle, tehtiin siitä sopimus PAM:in pääluottamusmiehen kanssa. Näin tämänkin ennen sovelletun työehtosopimuksen kirjaus saatiin sovellettavaksi myös vartiointialan työehtosopimusta sovellettaessa.

Yhteistyötä on helpottanut se, että entinen PAU:n pääluottamusmies jatkoi tehtävässään vaikka vaihtoi liittoa PAM:iin. Samoin entiset PAU:n alueluottamusmiehet jatkoivat tehtävissään ammattiliittonsa vaihtumisesta huolimatta.

## 5 POHDINTA

Vertailua rahankäsittelypalvelut-alan ja vartiointialan työehtosopimusten eroista on tehty jo vuonna 2012 jolloin silloinen G4S tilasi yksityiseltä henkilöstöpalveluita tarjoavalta HR4-yhtiöltä selvityksen asiasta.<sup>97</sup> Tämän selvityksen perusteella suositeltiin liiketaloudellisin perustein siirtymistä pois rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksesta vartiointialan työehtosopimuksen soveltamiseen rahankäsittelyliiketoiminnoissa. Mainitun selvityksen pääperusteina olivat odotettavissa oleva maltillisempi palkkakehitys, palkitsemisjärjestelmästä luopumisen säästö, työurien pituudesta johtuva palkkakulusäästö yli 7 vuoden työsuhteissa, päällekkäisen luottamushenkilöorganisaation purkamisen säästö, yhteistoimintamenettelyiden ja ristiriitakysymysten käsittelyjen helpottuminen neuvotteluosapuolten vähenemisen vuoksi, työvoiman käytön joustavuuden lisääntyminen ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntyminen kaikille yhtäläisen työehtosopimuksen soveltamisen kautta.

Huolimatta vuonna 2012 vallinneesta mielipiteestä luopua rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksesta päätettiin ulkopuolisten tekijöiden (yhteiskuntasopimus, kilpailukyky sopimus ja Paltan suositus) vaikutuksesta jäädä odottamaan. Muutos tuli uudelleen ajankohtaiseksi, kun rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus oli päättymässä 31.10.2017 ja vartiointiala oli aiemmin sopinut työehtosopimukseen 30.4.2018 saakka voimassaolevan jatkokauden.<sup>98</sup>

AVARN ilmoitti 12.6.2017 kuukausittaisessa tuloinfo-tilaisuudessa, ettei se tule neuvottelemaan rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen jatkamisesta. Varsinaiset rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen päättymiseen liittyvät muutosvaiheen neuvottelut käynnistyivät syyskuussa 2017 ja niitä jatkettiin lokakuun loppuun 2017 saakka. Neuvotteluissa luopuminen rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksesta ja siirtyminen vartiointialan työehtosopimuksen soveltamiseen ei noussut merkittäväksi kysymykseksi vaan työntekijäliitot pyrkivät turvaamaan olemassa olevan jäsenistönsä edut muutoksessa. Tällöin tehtiin 5 kpl paikallisia sopimuksia asioista, jotka olivat vartiointialan työehtosopimuksessa erikseen määritetty paikallisesti sovittaviksi sekä erilliset pöytäkirjat vartiointialan työehtosopimuksen piiriin siirtymässä olevien entisten ra-

---

<sup>97</sup> TES vertailu G4S Suomi, HR4 Solutions Oy 2012, liite 5

<sup>98</sup> Paltan edustajien kanssa käyty kokoushaastattelu 2017, liite 1

hankäsittelyliiketoiminnassa työskennelleiden työntekijöiden erityiskysymyksistä. Näiden työntekijöiden etuuksia turvaavilla paikallisilla sopimuksilla ja erillisillä pöytäkirjoilla taattiin ns. työrauhan säilyminen työehtosopimusten muutostilanteessa. Sinällään työnantajalla ei olisi ollut pakko suostua etujen turvaamiseen mutta niin päätettiin kuitenkin menetellä.

Erityiskysymykset olivat ja niille sovitut ratkaisut:

- Henkilökohtaiset palkat muutettiin palkkaryhmien osalta vartiointialan työehtosopimuksen mukaisiksi tasopalkkoiksi. Vartiointialan työehtosopimuksessa sovellettavat tasopalkat ovat IV (rahankäsittelijät) ja IVA (arvokuljettajat). Käydyissä neuvotteluissa sovittiin menettelystä tilanteessa, jossa työntekijän uusi taulukkopalkka on alempi kuin aiempi taulukkopalkka. Tällöin työntekijälle kompensoidaan kokonaispalkkaa erotuksen suuruusella cash-lisällä. Vastaavasti jos uusi tasopalkka vartiointialan työehtosopimuksessa on suurempi kuin entinen rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen mukainen taulukkopalkka, korottuu kokonaispalkka vastaavasti. Sovitulla menettelyllä varmistettiin, ettei kenenkään muutoshetkellä (31.10.2017) voimassaoleva henkilökohtainen palkka alene työehtosopimuksen vaihtumisen vuoksi. Koska kenenkään palkkaa ei laskettu ja niiden työntekijöiden, joilla oli ainoastaan taulukkopalkka, oli muutoksella kustannuksia lisäävä vaikutus, joka arvioitiin olevan 12.000 € vuositasolla.
- Ns. pitkälomalaiset, joilla oli henkilökohtaisissa työsopimuksissaan kirjaus yli vuosilomalain kertyvästä vuosilomasta (36 arkipäivää), säilyttivät edun. Samalla sovittiin, että heihin sovelletaan samaa työajan lyhennysmääritelmää kuin niihin työntekijöihin joilla vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaisesti.<sup>99</sup> Muutoksella ei ole kustannusvaikutusta aiempaan tilanteeseen verrattuna.
- Tuotannollis-taloudellisin perustein osa-aikaistettujen työntekijöiden (10) oikeus tal:iin 8 tuntia tai sen yli olevien työvuorojen osalta, sovittiin kompensoitavaksi. Työnantaja määrittäi kuinka monta tal-vapaata ko. työntekijä oli kerryttänyt edeltäneen 12 kuukauden ajanjakson aikana ja korvasi se kaksinkertaisena, eli 2 vuoden kertymän kertakorvauksella, joka maksettaisiin vuoden 2017 aikana. Kustannusvaikutus muutostilanteessa oli 12.458 € mutta jatkossa he eivät ole enää tal-kertymän piirissä.

---

<sup>99</sup> Vartiointialan tes 19 §, 14



- Palkitsemisjärjestelmästä (3,0 % palkkasummasta, työntekovelvoite 20 h/viikko tai enemmän) luovuttiin 30.11.2017 lukien. Päätettiin korottaa kaikkien niiden työntekijöiden henkilökohtaista palkkaa jotka olivat muutoshetkellä 30.11.2017 työsuhteessa AVARN Cash Solutions Oy:n, 1,5 %:n suuruisella summalla, joka liitettäisiin mahdolliseen cash-lisään tai jos lisää ei muutoin olisi, muodostaisi se cash-lisän.
- Ateriakorvausten ja päivärahojen maksukäytäntö oli rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa työntekijöille edullisempi kuin vartiointialan vastaava. Päivärahan osalta työntekijän tuli tehdä työtä yli 4 tuntia yli 25 km:n etäisyydellä (säteellä) varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta ja sen lisäksi yli 5 km:n etäisyydellä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta. Aikamääreen ei tarvinnut olla yhdenjaksoinen.<sup>100</sup> Vartiointialan käytäntö noudatti verottajan ohjetta ateriakorvauksista (ruokaraha) ja päivärahoista, paitsi tarkentaen sen edellyttävän työskentelyä yli 6 tunnin ajan varsinaisen työpaikan ulkopuolella tai yli 10 tunnin ajan 15 km:n etäisyydellä (säteellä) sen kunnan rajasta, millä varsinainen työpaikka sijaitsee.<sup>101</sup> AVARN ja PAM tekivät paikallisen sopimuksen, jossa sovitettiin sovellettavaksi rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa olevia kirjauksia ateriakorvauksista ja päivärahoista vartiointialan työehtosopimuksen piiriin siirtyville arvokuljettajille. Vastavuoroisesti tehtiin samaan paikalliseen sopimukseen kirjaus, ettei työvuorojen alkamiselle ja päättymiselle ole estettä klo 24 - 6 välisenä aikana.<sup>102</sup>
- Luottamushenkilöorganisaation purkaminen. Sovittiin, että PAU:n valitut luottamushenkilöt jatkavat kesken olevan toimikautensa loppuun. Tämä tarkoitti alueluottamushenkilöillä vuoden 2018 loppuun ja pääluottamusmiehen osalta vuoden 2019 loppuun saakka ulottuvia ajanjaksoja. Tämän jälkeen luottamushenkilöorganisaatiosta sovitaan AVARN:in ja PAM:in kesken. Pro:n alueluottamushenkilöiden ja pääluottamusmiehen toimikaudet loppuivat rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen päättymiseen 31.10.2017.
- Jäsenmaksujen priminen muuttui työehtosopimuksen päättymiseen liittyen. Sovittiin, että AVARN perii työntekijöiden jäsenmaksut olemassa olevien valtakirjojen perusteella PAU:lle ja Pro:lle vuoden 2017 loppuun saakka<sup>103</sup>, mutta sen jälkeen työnantaja perii vartiointialan työehtosopimuksen mukaisesti jäsenmak-

<sup>100</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes, Liite 4, 45 - 46

<sup>101</sup> Vartiointialan tes 40 §, 29 - 30

<sup>102</sup> Vartiointialan tes 10 §, 11

<sup>103</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 40 §, 26

suja vain PAM:lle.<sup>104</sup> Mikäli työntekijä jatkaa järjestäytymistään PAU:ssa tai Pro:ssa joutuu hän laskemaan jäsenmaksun suuruuden itse ja maksamaan sen oma-aloitteisesti.

- Työvuoron aikana olevasta lepoajasta oli rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa määräys, että se oli yli 6 tuntia olevissa työvuoroissa palkaton ja sen kesto aika tuli olla vähintään 30 minuuttia.<sup>105</sup> Vastaavasti vartiointialan työehtosopimuksessa on määräys lepoajasta joka on palkaton ja kestää 20 minuuttia.<sup>106</sup> Koska rahankäsittelytehtävissä työntekijöiden liikkuminen työyksikön sisällä on turvallisuussyistä hidasta, todettiin yhteisesti, ettei vartiointialan työehtosopimuksen määräystä lepoajasta noudattaen työntekijälle tosiasiaa jää mahdollisuutta aterioida kiinteistössä olevassa työpaikkaravintolassa. Tämän vuoksi tehtiin paikallinen sopimus, jossa sovittiin työntekijälle työvuorossa annettavan lepoajan olevan palkaton ja sen kestoajan vähintään 30 minuuttia. Samalla tarkennettiin, että työntekijällä on lepoaikana esteetön pääsy kiinteistön ulkopuolelle.
- Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa oli määräys muussa kuin kuljettajatehtävässä olevalle työntekijälle annettavasta mahdollisuudesta kahvin tai virvokkeiden nauttimiseen.<sup>107</sup> Vastaavaa määräystä ei ole vartiointialan työehtosopimuksessa. Tehtiin paikallinen sopimus, jossa sovittiin rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piiristä vartiointialan työehtosopimuksen piiriin siirtyvien työntekijän mahdollisuudesta kahvin ja virvokkeiden nauttimiseen. Samalla tarkennettiin, että kahvin ja virvokkeiden nauttiminen on mahdollista 2 kertaa päivässä, tauko voi kestää kerrallaan enintään 12 minuuttia, taukoa tai taukoja ei voi yhdistää lepoaikaan, taukoa tai taukoja ei voi sijoittaa työvuoron alkuun tai loppuun, ja että tauon voi käyttää myös tupakointiin kiinteistön ulkopuolella, mutta muutoin kiinteistöstä ei saa poistua tauon aikana.
- Kuljettajatehtävissä työskenteleville oli rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa maininta mahdollisuudesta kahvin tai virvokkeiden nauttimiseen ajon aikana.<sup>108</sup> Vartiointialan työehtosopimuksessa ei vastaavaa mainintaa ole. Paikallisella sopimuksella sovittiin, että arvokuljettajatehtävissä voi edelleen nauttia ajon aikana kahvia tai virvokkeita. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että arvokuljettajan käydessään työtehtävissä esimerkiksi lataamassa huoltoasemalla

<sup>104</sup> Vartiointialan tes 53 §, 40

<sup>105</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 14 §, 7

<sup>106</sup> Vartiointialan tes 17 §, 13

<sup>107</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 14 §, 8

<sup>108</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 14 §, 8

olevan Otto-automaatin, voi hän ottaa asiakaslinjastolta mukaansa kahvin, mutta hän ei voi jäädä sitä siellä nauttimaan ellei huoltoasemaa ole sovittu työvuoron taukopaikaksi.

- TAL:n 28 §:n 3 momentin määräyksen mukaan arvokuljettajien lepoaikasäännös määrää, että kuljettajan on pidettävä 30 minuutin tauko jokaista 5 tunnin ja 30 minuutin pituista työjaksoa kohden yhdessä tai kahdessa erässä. Molemmissa työehtosopimuksissa oli tästä palkalliseksi todetusta tauosta yhtenevä kirjaus. Molemmissa työehtosopimuksissa oli kirjaus ylimääräisestä virkistystauosta, jota kertyy yli 8 tunnin työvuoroissa 5,5 minuuttia tuntia kohden.<sup>109</sup> Sen sijaan rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa oli määräys 12 tunnin työvuoron sisältämästä kahdesta 30 minuutin tauosta jolloin 8 tuntia ylittävältä ajalta ei anneta ylimääräistä 5,5 minuutin virkistystaukoa tuntia kohden muuta kuin yksinajotyövuorossa.<sup>110</sup> Paikallisesti sovittiin, että näissä pitkissä yksinajovuoroissa 5,5 minuutin ylimääräinen virkistystauko tuntia kohden 8 tehdyn työtunnin jälkeen tulee antaa. Muutoin kuljettajien osalta lepoaikamääräykset olivat molemmissa työehtosopimuksissa samat.

Työehtosopimusmuutosta suunniteltaessa keskusteltiin mahdollisesti tulevista mielenilmaisuista. Molemmat rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen tehneet ammattiliitot, PAU ja Pro, kertoivat, että heillä ei ole suunnitelmissa mitään mielenilmaisuun liittyvää. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan ja työntekijän tulee noudattaa työehtosopimuksen normimääräyksiä. Sopimukseen sidotut yhdistykset, kuten työnantaja- ja ammattiliitot, ovat vuorostaan velvollisia valvomaan, että niiden jäsenet noudattavat työehtosopimuksia.<sup>111</sup> Syksyn 2017 aikana AVARN havaitsi, että Vantaalla ja Joensuussa oli tyytymättömyyttä tes-muutosneuvotteluiden pitkittymiseen ja mahdolliseen lopputulokseen. 14.9.2017 aamulla klo 7.56 Joensuun alueluottamusmies ilmoitti yksikön esimiehelle, etteivät työntekijät tule työhön vaan he järjestävät työtaistelun. Esimies ilmoitti asiasta heti AVARN:in pääkonttoriin ja sieltä asiasta tiedottamista jatkettiin Paltaan. Klo 8.18 Pro:n verkkosivuilla julkaistiin tiedote, missä alueellisesta työtaistelusta oli kerrottu sekä haastateltu alue- ja pääluottamusmiestä. Palta oli asiasta puhelin yhteydessä Pro:on ja pyysi työtaistelun lopettamista sekä lähetti asiasta valvontakirjeen Pro:lle. Pro ei reagoinut puhelinilmoitukseen eikä valvontakirjeeseen. Mielenilmaisu

<sup>109</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 14§, 8 ja Vartiointialan tes 17 §, 14

<sup>110</sup> Rahankäsittelypalvelut-alan tes 14 §, 8

<sup>111</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 39

päättyi 15.9.2017 klo 8.00 jolloin työntekijät ilmoittautuivat työpaikalle. Asiaa käsiteltiin työtuomioistuimessa 15.3.2018, joka päätöksessään tuomitsi Pro:n sakkoihin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 1.500 € sekä korvaamaan Paltan asianajokuluja 2.750 €. <sup>112</sup> Muita työtaisteluita tai mielenilmaisuja ei tämän jälkeen ole ollut.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta oli 18.9.2017 tekemällään päätöksellä 27/2017 myös todennut, että toimialalla tapahtunut kehitys ja muut seikat merkitsivät sitä, että rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus ei ollut enää yleissitova 31.10.2017 jälkeen. Tämä oli automaattinen seuraus siitä, ettei työehtosopimusta enää uudistettu sen päättymisen jälkeen. Lautakunta totesi päätöksessään, että turvallisuus-alalla oleva yleissitova vartiointialan työehtosopimus turvaa rahankäsittelyliiketoiminnassa olevien työntekijöiden palvelussuhteen ehdot kattavasti.

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen päättymisestä ja siirtymisestä vartiointialan työehtosopimukseen sekä asiaan liittyvistä yksityiskohdista järjestettiin videoitu tiedotustilaisuus AVARN:in pääkonttorilla 2.11.2017. Paikalla oli kymmeniä toimihenkilöitä ja se välitettiin kuvayhteydellä toimintapaikkakunnille. Paikallaolijoilla oli mahdollisuus tehdä suoria kysymyksiä esittäjille ja kuvayhteyden avulla toimintapaikkakunnilla olevilla työntekijöillä oli mahdollisuus tehdä kysymyksiä AVARN:in johdolle. Esitetyt kysymykset koskivat lähinnä työaikaamuotoa, henkilökohtaista palkkaa ja palkanlisää. AVARN keräsi kuvayhteydellä, puhelimitse ja sähköpostilla tulleita kysymyksiä koko marraskuun 2017 ajan ja niistä koostettiin kysymys/vastaus-tiedote kaikille toimintapaikkakunnille joulukuun 2017 alussa.

Muutoksen lisäkustannuksia ja kustannussäästöjä euromääräisenä vuositasolla on arvioitu taulukossa 4. Arvioidun mukaisesti muutosten kustannussäästö vuositasolla olisi n. 200.000 €. Tätä kasvattaa ennakoitu ja ennalta-arvaamaton vaihtuvuus jolloin korkeammilla henkilökohtaisilla palkoilla olevaa työvoimaa poistuu ja heidän tilalleen palkataan lähinnä taulukkopalkoilla uusia työntekijöitä. Poistumatapauksissa myös olemassa olevat cash-lisät poistuvat eikä ne siirry korvaaville työntekijöille. Työnantaja joutuu maksamaan työntekijästä monia eri maksuja mm. ryhmähenkivakuutuksen, sosiaaliturvamaksun, tapaturmavakuutusmaksun, työeläkemaksun ja työttömyysvakuutusmak-

---

<sup>112</sup> TT 2018:20

sun.<sup>113</sup> Työehtosopimuksen vaihtuminen ei tuo muutoksia näihin pakollisiin työnantajamaksuihin.

Vartiointialan työehtosopimus sisältää sellaisia kohtia jotka ovat rahankäsittelyliiketoiminnalle hankalia. Työnantajat ovat hyvin innokkaasti pitäneet esillä paikallisen sopimisen lisäämistä työntekijäpuolen yleensä vastustaessa sitä<sup>114</sup>. Kuitenkin tässä tapauksessa rahankäsittelyliiketoiminnan luonteen ymmärtäen, on PAM ollut ainakin toislaiseksi halukas tekemään paikallisia sopimuksia joilla AVARN:in liiketaloudellista asemaa tukevoitetaan. Hyvänä esimerkkinä on paikallinen sopimus, jolla sovittiin, ettei työvuorojen aloittamiselle ja päättämislle klo 24 - 6 välisenä aikana ole estettä.<sup>115</sup> Täytyy kuitenkin muistaa, että paikalliset sopimukset voidaan irtisanoa yksipuolisella ilmoituksella noudattaen sovittua irtisanomisaikaa. Tässä sopimuksessa irtisanomisaika on 3 kuukautta. Jos mainittu ehto olisi kirjattuna vartiointialan työehtosopimukseen, olisi se irtisanottavissa vain koko työehtosopimus irtisanomalla.

#### TAULUKKO 6. Muutoksen lisäkustannus tai kustannussäästö

Kustannustekijä	lisäkustannus	kustannussäästö
Palkat	12000	
Oa tal oikeus	12458	
Pesuraha		11640
Yötyölisä		31394
Iltatyölisä		12078
Hälytysraha	2946	
Lauantailisä		5538
Sunnuntaityökorvaus	500	
Perehdyttämislisä	300	
Palkitsemisjärjestelmä		91861
Arkipyhämuutos		54714
Lm järjestelmä		19269
Yhteensä	28204	226494
Kustannusten muutos		198290

<sup>113</sup> Nevalainen, L. 2017, 7

<sup>114</sup> Salmi, J. 2008, 11

<sup>115</sup> Vartiointialan tes 10 §, 11

## LÄHTEET

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P. K., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Ajokorttilaki 29.4.2011/386.

Arvonlisäverolaki 30.12.1993/1501.

AVARN kuljetuspäällikkö R.R. 2017. Haastattelu 14.9.2017. Haastattelija: Hiltunen, J. Tampere.

AVARN laskentapäällikkö P.P. 2017. Haastattelu 5.9.2017. Haastattelija: Hiltunen, J. Tampere.

AVARN Security Oy:n palveluesimies O.O. 2017. Haastattelu 24.8.2017. Haastattelija: Hiltunen, J. Tampere.

HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 146/2017 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi ajokorttilain muuttamisesta.

HE 188/2017 Hallituksen esitys Eduskunnalle vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. 6. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2008. Työaikalaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. 2. muutettu, uudistettu ja tarkistettu painos. Masku: Työelämän tietopalvelu Oy.

Kairinen, M., Kosken, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2002. Työoikeus. Helsinki: WSOY Lakitieto.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki: WSOYpro.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 3. painos. Helsinki: Edita.

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. 1. painos. Edita Publishing Oy.

Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273.

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56.

Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta 30.12.2014/1347.

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 21.8.2015/1085.

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain muuttamisesta 12.8.2016/652.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Matikainen, E. 2009. Uudistettu työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana. Liiketalouden koulutusohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Matilainen, V. 2012. Kilpailevat työehtosopimukset. Oikeustieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Pro gradu.

Nevalainen, L. 2017. Työnantajan kustannukset eri työehtosopimuksissa. Liiketalous. Savonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

PALTA ry työmarkkinapäällikkö M.M. ja asiantuntija N.N. 2017. Kokoushaastattelu 12.4.2017. Haastattelija: Hiltunen, J. Helsinki.

Perustuslaki 11.6.1999/731.

Pulkkinen, J. 2014. Nollatuntisopimukset työsopimustyyppinä. Liiketalouden koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus 1.11.2016 – 31.10.2017.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2008. Työaikalaki. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Salmi, J. 2008. Työehtosopimusten vaikutus palkanlaskentaan. Liiketalous. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vartiointialan työehtosopimus 1.4.2016 – 30.4.2018.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

## LIITTEET

### **Liite 1. Kokouksessa 12.4.2017 esitetyt kysymykset PALTA:n työmarkkinapäällikkö M.M.:lle ja asiantuntija N.N.:lle**

1. Miten näette perustelluksi soveltaa kahta eri työehtosopimusta tehtävissä, joissa voidaan käyttää vain yhtä työehtosopimusta kuten kilpailija käyttää?
2. Koska rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta käyttää vain AVARN rahankäsittelyliiketoiminnassa on se muodostunut ns. yrityskohtaiseksi työehtosopimukseksi. Kuinka paljon se aiheuttaa PALTA:lle työtä verrattuna sen piirissä olevien työntekijöiden määrään suhteutettuna?
3. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus on päättymässä 31.10.2017. Miten käytännössä sen lopettaminen tapahtuu ja miten vartiointialan työehtosopimuksen käyttöönotosta on ilmoitettava? Onko ilmoitus tehtävä niin rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen sopijaliitoille kuin vartiointialan työehtosopimuksen sopijaliitolle? Entä työntekijät, onko heille myös ilmoitettava sovellettavan työehtosopimuksen muuttumisesta?
4. Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimukseen liittyy myös ns. kotelo, jossa on sovittu tiettyjen etuisuuksien säilymisestä ja kattavuudesta. Säilyvätkö nämä vai loppuuko ns. kotelon soveltaminen työehtosopimuksen vaihtumiseen?
5. Jos rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksesta siirrytään vartiointialan työehtosopimukseen, niin oletatteko muutoksen vaikuttavan häiriöinä työrauhassa?



**Liite 2. Haastattelukysymykset 24.8.2017 vartiointialan työehtosopimusta soveltavalle palveluesimies O.O.:lle**

1. Ovatko kaikki työntekijät johtamassasi vartiointiyksikössä tällä hetkellä vartiointialan työehtosopimuksen piirissä?
2. Onko sinulle esitetty tähän mennessä toiveita tehdä työtunteja, vaikka työntekijä on osa-aikaisena arvokuljettajana rahankäsittelyliiketoiminnassa?
3. Onko sinulle esitetty tähän mennessä toiveita tehdä työtunteja arvokuljettajana, vaikka hän on sinun yksikkösi työntekijä?
4. Oletko tietoinen olisiko em. menettely mahdollista?
5. Jos sinun työntekijäsi on työsopimuksella 80 tuntia/kolmeviikkoisjakso niin tiedätkö, kuinka monta työtuntia hän voisi tehdä samassa jaksossa arvokuljettajana?
6. Mitä mieltä olet, olisiko edellä keskusteltu ns. ristiinkäyttö työntekijöille kiinnostavaa?
7. Mitä hankaluuksia näet, jos työntekijä tekee osan työtunneistaan sinulla ja osan arvokuljetuksessa?
8. Tiedätkö mitä edellytyksiä työntekijältä vaaditaan, jotta hän voisi tehdä työtunteja myös arvokuljetuksessa tai yhtälailla rahankäsittelyssä?

**Liite 3. Haastattelukysymykset 5.9.2017 rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta soveltavalle laskentapäällikkö P.P.:lle**

1. Ovatko kaikki työntekijät johtamassasi rahanlaskentayksikössä tällä hetkellä rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä?
2. Onko sinulle esitetty tähän mennessä toiveita tehdä työtunteja, vaikka työntekijä on osa-aikaisena vartijana tai järjestyksenvalvojana vartiointiyksikössä?
3. Onko sinulle esitetty tähän mennessä toiveita tehdä työtunteja vartiointiyksikössä vartijana tai järjestyksenvalvojana, vaikka hän on sinun yksikkösi työntekijä?
4. Oletko tietoinen olisiko em. menettely mahdollista?
5. Jos sinun työntekijäsi on työ sopimuksella 80 tuntia/kolmeviikkoisjakso niin tiedätkö, kuinka monta työtuntia hän voisi tehdä samassa jaksossa vartijana tai järjestyksenvalvojana?
6. Mitä mieltä olet, olisiko edellä keskusteltu ns. ristiinkäyttö työntekijöille kiinnostavaa?
7. Mitä hankaluuksia näet, jos työntekijä tekee osan työtunneistaan sinulla ja osan vartiointiyksikössä vartijana tai järjestyksenvalvojana?
8. Tiedätkö mitä edellytyksiä työntekijältä vaaditaan, jotta hän voisi tehdä työtunteja myös vartiointiyksikössä vartijana tai järjestyksenvalvojana tai yhtälailla arvokuljettajana?

**Liite 4. Haastattelukysymykset 14.9.2017 rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimusta soveltavalle kuljetuspäällikkö R.R.:lle**

1. Ovatko kaikki työntekijät johtamassasi kuljetusyksikössä tällä hetkellä rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksen piirissä?
2. Onko sinulle esitetty tähän mennessä toiveita tehdä työtunteja, vaikka työntekijä on osa-aikaisena vartijana tai järjestyksenvalvojana vartiointiyksikössä?
3. Onko sinulle esitetty tähän mennessä toiveita tehdä työtunteja vartiointiyksikössä vartijana tai järjestyksenvalvojana, vaikka hän on sinun yksikkösi työntekijä?
4. Oletko tietoinen olisiko em. menettely mahdollista?
5. Jos sinun työntekijäsi on työsopimuksella 80 tuntia/kolmeviikkoisjakso niin tiedätkö, kuinka monta työtuntia hän voisi tehdä samassa jaksossa vartijana tai järjestyksenvalvojana?
6. Mitä mieltä olet, olisiko edellä keskusteltu ns. ristiinkäyttö työntekijöille kiinnostavaa?
7. Mitä hankaluuksia näet, jos työntekijä tekee osan työtunneistaan sinulla ja osan vartiointiyksikössä vartijana tai järjestyksenvalvojana?
8. Tiedätkö mitä edellytyksiä työntekijältä vaaditaan, jotta hän voisi tehdä työtunteja myös vartiointiyksikössä vartijana tai järjestyksenvalvojana tai yhtälailla rahankäsittelijänä?

**Liite 5. TES Vertailu G4S Suomi, HR4 Solutions Oy, 12.9.2012 Ville Siikasalmi**